

共享经济背景下网约车劳动权益保障

王仁富

浙江红船干部学院区域现代化研究中心, 浙江 嘉兴

收稿日期: 2025年11月27日; 录用日期: 2025年12月29日; 发布日期: 2026年1月6日

摘要

共享经济背景下就业形态的重大转变, 给劳动者带来就业灵活性的同时, 劳动关系也面临着深刻调整, 引发诸多有关网约车劳动权益保障问题。为维护网约车正当权益, 在遵循倾斜保护、提升组织化程度与建立多方合作等原则基础上, 有必要提高网约车工的自我保护意识、强化企业社会责任和行业自律机制、完善现行劳动法律法规、加大政策支持和政府监管以及充分发挥工会作用。

关键词

共享经济, 网约车, 劳动权益

Protecting the Labor Rights & Interests of Gig Workers in the Context of the Sharing Economy

Renfu Wang

Regional Modernization Research Center, Zhejiang Redboat Executive Leadership Academy, Jiaxing Zhejiang

Received: November 27, 2025; accepted: December 29, 2025; published: January 6, 2026

Abstract

Under the background of sharing economy, the major change of employment form brings employment flexibility to workers, and labor relations are also facing profound adjustment, causing many problems about the protection of labor rights & interests of gig workers. In order to safeguard the legitimate rights and interests of gig workers, it is necessary to follow the principles of slanted protection, improve the degree of organization and establish multi-party cooperation, and take measures such as improving the self-protection awareness of gig workers, strengthening corporate social responsibility and industry self-discipline mechanism, improving existing labor laws and regulations,

increasing policy support and government supervision, and giving full play to the role of trade unions.

Keywords

Sharing Economy, Gig Worker, Labor Rights & Interests

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. 问题的提出

共享经济是组织或者个人利用互联网平台等现代信息技术,将闲置资源的使用权转让给他人或者组织,以获得一定回报,满足多元化需求的一种现代经济范式[1]。近年来,我国共享经济市场规模持续扩大,在增强经济发展韧性和稳岗、稳就业方面继续发挥积极作用,共享经济平台在经历高速增长后逐步迈入规范发展新阶段,据国家信息中心数据显示,2024年我国共享经济市场交易规模约4.2万亿元,预计2025年将突破4.8万亿元。共享经济使得市场经济中的个人不再完全依附于企业,而是获得了更大的自由工作空间;企业也拥有不再过多考虑用工成本方面的灵活度,企业与从业者构成了“平台+个人”新型用工关系。此种用工关系对从业者来说是一把双刃剑,在获得相对自由工作时空的同时,其基本劳动权益可能被无形侵害。

目前学界有关网约工¹权益保障方面的研究主要集中在:一是网约用工关系属性认定方面。用工关系属性直接关涉网约工的权益保障和平台经济的利益分配,但学界对于网约用工属性一直存在争议。常凯等(2019)认为网约用工性质仍然是一种从属性的雇佣劳动[2];王天玉(2016)认为在现行制度框架下不应当认定基于共享经济平台提供劳务属于劳动关系[3];Harris, Krueger (2015)认为网约工属于介于劳动者与独立承包人之间的独立劳动者[4]。二是网约工劳动权益保护内容方面。王全兴等(2018)认为应重点保护网约工的社会保险、劳动基准与公共就业服务方面的权益[5];Cherry (2017)认为有必要为网约工提供最低工资保障[6]。三是网约工劳动权益保护路径方面。谢增毅(2017)认为对于具有一定劳动关系特征但性质并不明晰的用工关系采取“部分适用”或“变通适用”劳动法的调整方式[7];蒋大兴等(2017)主张通过强化规制劳动规章制度来保护网约工权益[8]。可见,就网约用工属性认定而言,多数学者认为,网约用工是一种新型用工形态,现有劳动法体系无法准确定位这种关系,应考虑单独设立一个种类。就网约工劳动权益保护内容而言,学界较多关注网约工劳动经济权益的保护,鲜有关涉到民主政治与精神文化方面的权益保护。就网约工劳动权益保护路径而言,学界的研究主要集中在完善立法保护方面,较少从政府部门、行业协会、平台企业、工会组织等多方协同保护的角度来进行深入研究。事实上,共享经济模式究竟会给网约工带来哪些冲击?平台企业、行业、政府及工会等应如何从制度与法律等层面来协同保障网约工正当权益?诚有进一步研究之必要。

2. 共享经济下网约工劳动权益保障面临的挑战

随着信息和通信技术的发展,致力于为有关机构和自由职业者提供联系场所的平台不断涌现,为共享经济高速发展提供了条件。共享经济模式作为社会资源重新配置的新方式,其显著优势在于利用互联

¹本文所谓“网约工”指的是以网络平台为载体、以合作契约为连接、以自我管理为主体的非正规就业劳动者群体。参见李学兵:《灵活性过大、安全性不足是现存最大问题》,《劳动报》2017年4月12日。

网和移动技术快速匹配需求方和供应方，且工作时间和地点灵活性较强。共享经济虽带来了新的工作机会和工作灵活性，但仍有诸多劳动权益保障问题亟待解决。

(一) 共享经济模式极有可能加速对雇佣劳动的破坏。企业可以通过网络平台，找到具有能力和自己所需的网约劳动者。由于这些从业者的薪酬往往不包含各种保险和福利费用，与传统劳动关系相比，企业与网约工之间的用工关系均具有更大的灵活性。因此，企业员工需要直面网约工甚至人工智能带来的竞争和挑战，随时存在失业的可能²。

(二) 网约工在共享经济模式下会面临更激烈的竞争。即使那些水平很高的网约工，仍需要面对网络上数量众多的竞争对手。因此，网约工很有可能被迫在保证服务质量的同时，降低服务价格，以保证在有关平台上获得良好评价，这样才能确保其业务的可持续性。这种竞争可能会非常激烈，因为在网络平台上，从业者可能要在全球范围内与对生活条件和报酬要求差异极大的同行展开竞争，而缺乏保险和福利保障也将给他们带来一定的风险。

(三) 共享经济模式还可能会降低网约工的劳动价值。共享经济是资本借助互联网建立了平台垄断，特别是有效规制缺失的状况下，平台企业可能会利用制度缺陷以获取不当利益。这种模式通过“众包”方式打破了传统生产对厂房、设备等生产要素的依赖，它巧妙规避了劳动者与单位需要签订劳动合同、企业履行社会保障义务的羁绊，将任务通过移动终端分配给不特定的从业者去完成。但此时他们已经不是传统意义上劳动者，而是在灵活就业的幌子下更易付出众多隐蔽性劳动的“网络劳工”[9]。网约工还在无意中向企业贡献了自己的个人信息，成为企业大数据的“免费来源”。

(四) 共享经济模式可能会造成网约工更频繁的失业问题。由于网约工流动性强，网络平台不愿意支出培训费用，网约工由于缺乏培训的负担能力而培训热情不高，又加之培训制度不够完善，导致网约工的职业培训严重缺失，从而面临着更频繁的“失业-再就业”循环，严重影响其职业稳定性，其职业生涯被分割成无数个片段，劳动技能和水平无法获得持续提升，不仅减少了其就业机会，也降低了其收入水平。又因为网约工大多为兼职，且注重短期效益，目前关于该群体权益保障的需求尚未充分释放。互联网的去中心化，分散且流动的网约工难以通过以集体谈判为核心的集体劳动权益来维护权益。

(五) 共享经济模式下网约用工制度体系不健全。网约用工具有典型的跨区域、跨行业特征，现有的法律法规越来越无法适应网络用工发展需要。主要表现为平台企业的法律地位和责任界定不清，关于平台的性质认定、行业归类、新型劳资关系、从业者和平台的税收征缴等尚无明确规定。在这种情况下，如果不对现有不合理的法律法规加以修订，就会导致大量的网约用工形式处于灰色地带，甚至有“违法”嫌疑，从而导致侵害网约工正当权益的现象时有发生。尽管近年来国家明确提出要促进就业，但从一些部门与地区出台的具体政策看，往往对网约用工模式强调管制的多、鼓励发展的少。

3. 共享经济下网约工劳动权益保障遵循的原则

为切实加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障，破除妨碍劳动力社会性流动的体制机制弊端，通过辛勤劳动实现自身发展是实现更高质量和更充分就业的现实要求，也是共享经济背景下就业形态转变的必然选择，更是实现民生持续改善的有力保障。由于现行相关制度主要基于传统劳动关系而设计的，可以预见，随着共享经济的发展，网约工权益保障与现行制度的脱节将愈发明显。因此，保障从业者正当权益势在必行。为此应遵循以下原则：

(一) 倾斜保护网约工权益

在市场语境下，网约用工领域的市场失灵为政府干预提供了正当性。市场与政府是配置资源的“两

²据 2019 年全球预测和定量分析公司牛津经济研究院(Oxford Economics)发布的报告显示，预计未来 10 年，机器人将代替全球 2000 万个制造业岗位。

手”，但市场因其固有的滞后性与被动性会失灵。我国网约用工的市场失灵集中表现为：劳动力长期供大于求，劳资力量悬殊，导致平台单方决定协议，易生侵权条款；履约环节，平台凭管理权与数据垄断，随意调单价、封账号、转嫁成本，网约工缺乏议价与申诉通道。为矫正失衡，政府须主动供给相关制度：一是设立强制实时披露计价、派单及奖惩规则；二是确立“默示集体协商”机制，平台单方变更条款须经第三方评估并听取网约工代表意见；三是引入“算法审计”与“信用保证金”制度，对高频封禁、压价行为实施经济惩戒，受损网约工先行赔付；四是建立弹性社保账户，按单缴费、随单转移，工伤全覆盖，养老、医疗低门槛接入。通过倾斜性制度设计，既抑制资本任性，又为网约工赋权增能，在形式平等之外实现实质公正。

（二）提升网约工组织化程度

网约用工高度市场化，劳资力量天然失衡。为平衡劳资力量的非均衡性，不仅需要国家立法的倾斜保护，还应该让网约工组建工会，以组织化形态提升议价能力。2021年修订的《工会法》明确将工会的基本职责确定为“维护职工合法权益，竭诚服务职工群众”。2006年全总又提出“以职工为本，主动依法科学维权”的工会维权观。这种制度安排使得基层工会可获政府资源与上级工会赋能，通过行业联建、平台覆盖、扫码入会、云端服务等灵活方式，把碎片化的网约工纳入工会组织体系，工会可代表劳方统一发声，参与计价规则、算法透明度、休息保险等议题协商，形成对平台资方的有效制衡。

（三）建立多方合作机制

为规制网约用工、维护网约工权益，须构建政府、平台、工会、行业协会、法院等多方联动机制：行业监管把算法定价、服务质量和数据安全纳入年度审查；人社、卫健、应急等部门建立职业伤害、工作时长、劳动卫生“三色预警”平台，实现社保参保、技能培训和纠纷调解一网通办；立法层面细化平台的主体责任、信息公示义务和从业人员的诚信守则，做到权责匹配、风险共担。工会应主动对接党政，把网约工最关心的社保接续、稳岗就业、技能提升、收入保障列入集体协商“第一议题”；建立“线上+线下”服务矩阵，提供职业伤害互助、法律咨询和心理疏导；引导网约工理性表达诉求、支持改革。

4. 共享经济下网约工劳动权益保障的措施

（一）提高网约工的自我保护意识。在现行法律规制滞后的情况下，首先要在加入平台前对工作的可持续性、风险、家庭收入情况和个人能力等方面进行评估；其次要利用现行法律保护自己，在权益受侵害时注意固定证据。再次，积极参加社保，同时以购买商业保险为补充。此外，劳动者有必要建立自己的、分散的声誉和身份系统，以免转到另一平台时还要重新建立该系统，影响其职业发展。当然，网约工与平台企业或业主之间的沟通不可忽视，若网约工被欠薪、补偿未及时到位、或被解雇等情形出现时，从业者应拥有相应的解释权。

（二）强化企业社会责任和行业自律机制。一方面，即便共享经济模式下的用工关系不完全遵循传统劳动关系的路径，但依然要认识到企业与劳动者不仅是利益共同体，更是事业共同体，劳动者需要公平的工资和保障维持生计，企业要为劳动者提供平等协商的对话机制。另一方面，发挥行业协会的积极作用，采用第三方评估方式，对平台企业用工进行评估监测，做好跟踪落实；推动行业组织制定各类产品和服务标准，促进企业之间的业务交流和信息共享；完善行业纠纷解决机制，鼓励第三方及用户参与平台治理[10]。

（三）完善现行劳动法律法规。共享经济模式下用工关系灵活、弹性、多元的特征需要劳动法律法规给予制度回应。网约用工的长处是灵活性强，短板是网约工的劳权保障。如何兼得灵活与安全，需重申立法目标与理念：立法应否兼顾经济？管制应否收紧？学界存有分歧。网约工比典型劳动者更弱势，若完全市场化，易激化劳资冲突，影响稳定，国家须通过立法加以倾斜保护。制度设计宜“淡化劳动关系认定的法律意义、弱化社会保险与劳动基准对劳动关系的依附性、重在解决网约工权益保护问题”，将

社保、最低工资、职业伤害保障等从“劳动关系”中解绑，按“劳动事实”直接适用，平台强制参保、政府可补贴，工会、行业协会、公众参与监督，实现灵活与安全的平衡，促进共享发展。此外，平台之间也需要法律制度来维护公平竞争秩序，因为实力强大的平台可能会滥用其支配地位阻止网约工加入其它平台。

(四) 加大政策支持。通过产业政策、财税政策、科技政策等对新业态的支持，增强社保体系和职业培训对新业态就业的匹配。在社保体系设计方面要具有可携带性(portable)，旨在网约工变更工作时仍能享受相应保障。有学者建议：每位从业者应该获得一个保障账户，他们的每位雇主应当按照雇用时间的比例将一笔费用存入该账户，作为每位从业者的社保费用；并建议为每位从业者提供一定期限的带薪假[11]。在职业技能培训方面要推进市场化、社会化及多元化改革，遵循劳动就业培训与创业就业培训并重、公共性培训与盈利性培训并重、开拓培训资源与提高培训效益并重的原则，通过政府购买服务、培训主体平等竞争、劳动者自主参与的方式为网约劳动者提供技能培训。

(五) 加强政府监管。共享经济模式下的用工规制，需要在促进行业发展和实现有效监管之间寻求价值平衡。一方面，要压实平台责任，以负面清单和信用分级督促其建立用户权益保障基金、知识产权与隐私合规体系，并引入区块链存证、在线仲裁、典型判例发布等多元纠纷解决通道，用司法创新引导政府监管；另一方面，要以“监管沙盒 + 实时数据接口”为支点，要求平台对算法参数、数据收集目的、处理范围进行可验证披露，把价格操纵、算法歧视、二选一、杀熟等线索纳入风险预警模型，实现早发现、早介入、早制止、严惩罚，确保竞争秩序透明可预期。

(六) 发挥工会独特作用。现行工会制度和体制主要是以传统劳动关系和典型劳动者为基础和对象而设计的，难以覆盖灵活松散、高流动性的网约用工。面对网约工维权困境，工会须主动嵌入平台算法管理，创新组织形态和服务方式，把网约工的社保、报酬、休息等核心诉求纳入行业性集体协商，以新机制兜住网约工的权益底线。为此，一要创新网约工的入会方式。随着网络用工规模扩大，工会须创新入会方式，通过体外、线上双通道将灵活就业的网约工纳入工会组织，扩大覆盖面，强化维权服务，切实维护其合法权益。况且，明智的企业应当是欢迎工会的，有研究表明，参加工会的劳动者留任率更高，且工作效率也不低于不参加工会的劳动者[12]。二要发挥行业工会的作用。行业工会通过扁平化的管理机制更适合将分散的、易流动的网约工组织起来，推动行业性集体协商、完善行业工时及行业劳动保护标准，争取对过度监视的拒绝权以及下线注销权等合理的劳动权益。鉴于平台企业性质模糊、行业归类难，可按从业者行业属性和区域跨度，组建跨区域行业工会联合会或联合工会，广泛吸纳网约工入会。三要创新工会组织服务方式。借助互联网技术的应用，给网约工提供多样化的服务形式和服务内容如法律援助、继续教育培训和咨询等，把分散的网约工吸引过来、组织起来、凝聚起来[13]。鉴于网约工灵活分散、流动频繁，会员与工会意识淡薄，可通过“先活动覆盖、再组织覆盖”的方式吸纳入会。建议在园区、社区、楼宇等网约工高频出入、工会难覆盖区域，增设职工服务站，为网约工提供服务和权益保护，以活动聚人气、以实效赢信任，进而吸收网约工加入工会组织。

5. 结束语

作为中国未来五年发展新蓝图，党的二十届四中全会审议通过的“十五五”规划建议明确提出“促进高质量充分就业，深入实施就业优先战略”，发出了实现更高质量和更充分就业的“动员令”，彰显了破除影响高质量充分就业的制度障碍的决心和信心。在此情况下，灵活就业在未来中国经济表现中将更加可期。然而，在一定时期内，共享经济尚不能对传统用工模式造成颠覆，传统的劳动关系依然具有较大的生存空间。鉴于此，应该理性对待共享经济对就业带来的挑战，同时做好新就业形态行业用工规制和劳动者权益保障方面的各种准备，尤其是通过一系列措施以减轻对劳动者的冲击，推动新就业形态劳动者权益的充分保障与经济社会的高质量发展。

参考文献

- [1] Botsman, R. (2025) The Sharing Economy Lacks Shared Definition. <http://www.fastcoexist.com>
- [2] 常凯, 郑小静. 雇佣关系还是合作关系?——互联网经济中用工关系性质辨析[J]. 中国人民大学学报, 2019, 33(2): 78-88.
- [3] 王天玉. 基于互联网平台提供劳务的劳动关系认定——以“e 代驾”在京、沪、穗三地法院的判决为切入点[J]. 法学, 2016(6): 50-60.
- [4] Harris, K. (2015) A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”. The Hamilton Project, Discussion Paper.
- [5] 王全兴, 王茜. 我国“网约工”的劳动关系认定及权益保护[J]. 法学, 2018(4): 57-72.
- [6] Cherry, A. (2017) “Dependent Contractors” in the Gig Economy: A Comparative Approach. *American University Law Review*, 66, Article 1. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2847869>
- [7] 谢增毅. 我国劳动关系法律调整模式的转变[J]. 中国社会科学, 2017(2): 123-143+208.
- [8] 蒋大兴, 王首杰. 共享经济的法律规制[J]. 中国社会科学, 2017(9): 141-162.
- [9] 唐鑑, 徐景昀. 共享经济中的企业劳动用工管理研究——以专车服务企业为例[J]. 中国工人, 2016(1): 16-25.
- [10] 胡克凡. 老树如何发新芽——莫荣谈新业态带来的就业性机遇[N]. 中国劳动保障报, 2017-04-29(A3).
- [11] Hill, S. and Deal, R. (2015) How the “Uber Economy” and Runaway Capitalism Are Screwing American Workers. St. Martin’s Press, 10.
- [12] Triplett, J.E. (1983). The Measurement of Labor Cost. University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226812595.001.0001>
- [13] 王仁富. 创新工会组织管理手段, 破解网约工维权困境[N]. 劳动报, 2017-04-12(008).