

# 新就业群体劳动关系治理现代化路径探析

王俊

贵州省总工会干部学校，贵州 贵阳 550003

DOI: 10.61369/SDME.2026020001

**摘 要：** 近些年，以平台经济为代表的新业态蓬勃兴起，在网约出行、寄递物流等行业形成了大规模的互联网平台企业与快递企业，成为新经济组织的重要组成部分。这些平台与企业聚集了大量以灵活就业为主的新的就业群体，据第九次全国职工队伍状况调查结果，新就业群体规模已突破8400万人，占职工总数的21%，成为劳动力市场的重要组成部分。然而，传统“单位制”劳动关系治理模式并不完全适用于新型劳动组织。新就业群体劳动者面临的劳动报酬、社会保障等方面的权益保障不足的问题已经成为社会治理实践的重点与难点问题。基于此，文章系统分析新就业群体劳动关系治理的现实困境，并探索新就业群体劳动关系治理现代化的实现路径，期望为构建和谐稳定的新型劳动关系，推动数字经济的健康发展提供有益参考。

**关 键 词：** 新就业群体；劳动关系；治理现代化；协同治理；制度创新

## Analysis on the Modernization Path of Labor Relations Governance for the New Employment Groups

Wang Jun

Guizhou Provincial Federation of Trade Unions Cadre School, Guiyang, Guizhou 550003

**Abstract：** In recent years, new business forms represented by the platform economy have boomed, giving rise to a large number of Internet platform enterprises and express delivery companies in online ride-hailing, logistics and other industries, which have become an important part of the new economic organizations. These platforms and enterprises have gathered a large number of new employment groups mainly in flexible employment. According to the 9th National Survey of the Staff Team, the scale of the new employment groups has exceeded 84 million, accounting for 21% of the total staff, making them an important part of the labor market. However, the traditional "unit-based" labor relations governance model is not fully applicable to the new type of labor organization. The insufficient protection of rights and interests such as labor remuneration and social security for workers in the new employment groups has become a key and difficult issue in social governance practice. Based on this background, this paper systematically analyzes the practical dilemmas in the governance of labor relations for the new employment groups and explores the realization path for the modernization of such governance. It is expected to provide a useful reference for building a harmonious and stable new type of labor relations and promoting the sound development of the digital economy.

**Keywords：** new employment groups; labor relations; governance modernization; collaborative governance; institutional innovation

## 引言

随着新一轮信息技术革命的深入推进，平台经济、共享经济等新业态迅猛发展，以网约车司机、外卖骑手、自媒体运营者等为代表的新型就业群体开始涌现。与以往的雇主与雇员的二元关系模式不同，新就业群体的劳动关系形成了与平台、第三方服务商与从业者有关的复杂用工链条。这种新型劳动关系使得劳动关系认定困难、责任主体模糊，传统劳动保障制度难以完全适配。作为国家治理体系现代化的重要内容，劳动关系治理需实现理念、手段的升级，打破单一治理局限，推动多方协同发力，解决治理困境，实现数字经济健康发展与劳动者权益保障的良性共赢。

### 一、新就业群体劳动关系治理的现实困境

#### （一）制度适配性不足，劳动关系认定困难

传统劳动法律体系是以“单位制”劳动关系为基础，强调

“人格从属性”和“经济从属性”的认定标准，但新就业形态下的劳动关系呈现出明显的复杂性和模糊性。现实中，平台企业与劳动者签订合作、承揽等合同等，以规避与劳动者建立劳动关系的情况屡见不鲜<sup>[1]</sup>。这种契约形式使得新就业群体难以被纳入现行劳

动法律体系的保护范畴。

人力资源社会保障部等八部门，2021年发布的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，虽然明确了不完全符合劳动关系情形的保护原则，但在实践中，劳动关系的确认并没有统一标准。司法实践中，不同法院对劳动关系的界定存在差异，有的侧重用工方实际控制程度，有的以管理强度作为核心考量标准，因此同案不同判的现象十分常见，加剧了法律适用的不确定性。

### （二）监管体系碎片化，治理协同效能不足

新就业形态监管规则还处于发展阶段，各部门的职责划分、界定责任等问题还有待明确。各部门因权责划分不清问题，会产生监管漏洞，降低治理效率，使从业者的合法权益难以得到有效保护。当劳动纠纷发生时，用人单位通常会否定与劳动者的劳动关系，以规避赔偿责任<sup>[2]</sup>。如某外卖骑手与某外卖平台，签订《配送合作协议书》，那么用人单位就可能以此否定劳动关系，拒绝承担赔偿责任。因此，新就业群体从业者的权益保障存在诸多空白地带，使其自身合法权益得不到有效保护。平台算法的隐蔽性会进一步增加监管难度。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、薪资定价等，使得大量劳动者存在超时劳动的问题<sup>[3]</sup>。调研数据显示，2025年第二季度超半数新就业群体平均每周工作时间超过40小时，平台接单人员平均每周工作52小时。但算法的技术黑箱特性使得监管部门难以掌握其运作逻辑，对算法滥用、过度压榨劳动时间等问题缺乏有效监管手段。

### （三）社会保障覆盖不足，制度排斥问题突出

我国现行的社会保险制度仍以传统稳定劳动关系和明确用人单位为前提，而新就业群体一般不具备固定的劳动关系，大量的就业者游离于社会保障之外，面临较大的社会风险<sup>[4]</sup>。例如，无稳定雇佣关系的新就业群体从业者难以参加企业职工社会保险，部分只能通过人事代理公司挂靠参保。在权益享受方面，传统社会保障体系与新就业形态并不适配，如失业保险制度将失业视为“长期稳定雇佣关系间的异常情况”，但是如何界定新就业群体的失业状态也是难题，容易导致其享受不到应有的权益<sup>[5]</sup>。社会保障的不足还体现在职业伤害保障方面，尤其新就业群体面临较高的职业伤害风险，但工伤保险参保率却较低。

### （四）劳动者维权能力薄弱，集体谈判机制缺失

新就业形态下，劳动者与组织的关系更加松散、灵活，去组织化特征明显，劳动者缺乏有效的维权渠道和组织保障。灵活分散的用工方式，让很多新就业群体没有加入工会组织，工会在权益保护方面的作用发挥有限，他们很难借助集体谈判维护自身合法权益<sup>[6]</sup>。另外，大多数新就业群体受教育水平有限，对劳动合同、劳动权益等法律知识了解不多，主动维权意识淡薄。即使选择维权，也会面临举证困难、成本较高等问题。再加上平台用工层层分包、关系复杂、责任边界模糊，劳动者很容易在维权时遇到平台与第三方服务机构相互推诿的情况，难以获得有效的法律保护。

## 二、新就业群体劳动关系治理现代化的实现路径

### （一）构建适配新就业形态的法律保障体系

新就业形态的快速发展，对传统劳动认定规则提出了新要求。基于“实质属性”原则，细化劳动关系认定标准，从工作自主性、经济依附性、组织从属性等维度综合判断劳动关系。明确平台企业与劳动者之间的三种关系类型：符合劳动关系认定标准的，按劳动关系处理；不完全符合劳动关系认定标准但企业对劳动者进行实质性管理的，认定为“不完全劳动关系”，适用部分劳动基准；完全不符合劳动关系认定标准的民事合作关系，按民事法律法规调整。针对“不完全劳动关系”，制定专门的法律规范，明确平台企业的最低保障义务。

社会保障制度也要适应新就业群体的灵活特点，推行去组织化、单位化的参保模式，允许新就业群体以个人身份参加企业职工社会保险或灵活就业人员社会保险<sup>[7]</sup>。职业伤害保障关系到从业者切身安全，可在现有试点基础上稳步推开，让更多人获得相应保障。同时借助数字化技术搭建统一社保信息平台，让异地参保、缴费、待遇享受等流程更加顺畅。

面对劳动纠纷，要为从业者提供更便捷的解决渠道。在平台、行业及社区设置调解站点，吸纳专业人士参与纠纷沟通化解。针对新就业群体纠纷特点，优化仲裁服务，简化办理环节、提升处理速度<sup>[8]</sup>。推动线上调解、线上仲裁等方式，减少时间与经济成本，让劳动者维权更加轻松高效。

### （二）构建多元共治的治理格局

政府在新就业群体劳动关系权益保障中肩负重要职责，既要做好顶层设计，也要加强部门间的协作配合。人社、交通、市场监管、网信及工会等相关部门和组织，可针对行业发展出现的问题共同研讨、同步行动，出台更贴合新就业群体需求的综合性政策。平台企业需切实扛起用工责任，规范自身用工行为。依法与从业者签订书面约定，明确双方权利义务，劳动报酬标准不低于当地基本保障水平，按时足额发放。日常运营中优化算法设计，科学制定考核要求。

工会应创新组织形式与工作方法，拓宽对新就业群体的服务覆盖面。建立行业工会、区域性工会，简化入会流程，吸引更多新就业群体加入工会组织。工会要站在劳动者角度，代表劳动者与平台企业开展集体协商，签订集体合同，维护劳动者合法权益<sup>[9]</sup>。为新就业群体提供法律援助、技能培训等服务，提升劳动者维权能力与职业素养。公益组织、专业服务机构等其他社会组织，可发挥自身专业优势，为新就业群体提供多样化服务与支持。

### （三）构建智能化的治理体系

在新就业形态快速发展背景下，算法已经融入日常用工管理，因此其公平性与合理性与劳动者的切身利益有着直接关系。平台企业应当公开算法运行的基本逻辑、考核方式与分配规则，让从业者清楚自身劳动与收益的关联，保证劳动者的知情权与监督权。必要时，可邀请第三方机构、劳动者代表、行业专家等对算法的合理性、公平性进行评估，对存在问题的算法及时进行调

整优化。禁止平台企业利用算法进行歧视性对待、不合理限流、恶意压价等行为。

政府部门可整合多方数据资源，打造服务于新就业群体的数字化管理与服务载体，采集就业状态、收入水平、参保情况等信息，通过数据分析识别潜在风险，为优化政策，解决现存问题提供参考。借助智能技术对平台用工行为实施实时监管，识别不合规用工现象，提升监管工作的精准度。同时为从业者提供线上服务入口，支持权益查询、信息登记、意见反馈等事项便捷办理。

依托区块链等技术对用工协议、考勤数据、工资发放、算法规则等进行安全存证，为纠纷处理提供可信依据。推出线上维权服务渠道，方便从业者学习相关法律知识、提交维权申请、查看办理进度。线上化的纠纷沟通与处理模式，减少往返奔波与时间成本，让权益维护更加高效便捷，为新就业群体提供更有力的数字化保障。

#### （四）构建全方位的保障体系

稳定合理的劳动报酬是新就业群体安心从业的基础，平台应确保从业者收入不低于当地最低工资标准，按时足额发放薪酬，不得克扣或无故拖欠劳动者工资。结合行业发展与收入水平，合理调整从业者劳动报酬，让大家共享行业发展成果。同时，充分尊重从业者的休息需求，科学设置工作任务与考核要求，不得以不合理指标迫使从业者长期超时工作。对法定节假日工作的劳动者，应依法支付加班工资。

新就业群体户外作业多、风险较高，根据这一特点平台应为从业者提供符合安全要求的工作条件与防护用品，开展安全相关

培训，提升自我防护意识。持续完善职业伤害相关保障，让遭遇意外的从业者能够顺利获得救治与相应补偿，减轻家庭与个人负担<sup>[10]</sup>。关注从业者长期身心健康，通过健康服务与日常关怀，缓解工作压力，守护身心状态。

此外，要为新就业群体搭建长期成长平台，开展与岗位职责相关的技能培训，提升从业者提升自身从业能力与市场竞争力。平台内部可完善晋升机制，让表现优秀的从业者拥有更多发展机会，比如普通骑手可晋升为站长、区域经理等管理岗位，普通主播可成长为金牌主播、运营主管等。同时鼓励新就业群体参与学历教育、继续教育，不断提升自身综合素质，实现长远发展。

### 三、结语

推进新就业群体劳动关系治理现代化，是顺应数字经济发展大势、提升国家治理能力的内在需要，也是维护新就业群体切身利益、促进社会和谐稳定的重要保障。当前，相关治理仍面临制度供给不足、多方协同不够、技术应用不深、群体差异较大等现实难题，需要从制度完善、多方参与、数字赋能、权益保护等方面综合施策。

未来，新就业形态将持续迭代，从业者规模不断扩大，劳动关系治理的复杂性也会随之提升。这需要相关人员持续深化研究、优化规则、提升治理水平，同时立足我国国情，吸收借鉴有益经验，走出符合时代要求、具有中国特色的治理道路。

### 参考文献

- [1] 余华江. 数字经济背景下劳动关系治理研究 [D]. 吉林大学, 2024.
- [2] 罗俊池. 新就业形态下灵活就业群体的权益保障策略分析 [J]. 公关世界, 2024, (20): 70-72.
- [3] 关棋月. 新业态从业者的就业与劳动保障研究 [D]. 中共中央党校 (国家行政学院), 2024.
- [4] 许然. 新就业群体权益该如何保障? [J]. 廉政瞭望, 2024, (05): 30-32.
- [5] 陈双. 新就业形态下平台灵活就业群体劳动权益保障研究 [D]. 长沙理工大学, 2023.
- [6] 徐新鹏, 袁文全. 新就业形态下灵活就业群体劳动权益保障研究 [J]. 中州学刊, 2023, (01): 61-69.
- [7] 谢鹏鑫, 屈萌, 冯娇娇, 等. 新时代我国劳动关系的研究综述与展望: 基于劳动关系主体的视角 [J]. 中国人力资源开发, 2022, 39(04): 96-109.
- [8] 杜连峰. 新就业形态下和谐劳动关系治理: 挑战、框架与变革 [J]. 河南社会科学, 2022, 30(02): 115-124.
- [9] 金世育. 新就业形态下工会建设的使命担当与策略选择 [D]. 华东政法大学, 2021.
- [10] 白冰. 新就业形态下工会角色的法治重塑 [D]. 兰州大学, 2021.