

新就业形态下劳动关系治理研究

冯利冬

大同市阳高县劳动人事争议仲裁院 山西 大同 037006

摘要:在数字化浪潮下,新就业形态蓬勃兴起,深刻改变传统就业格局。其特点表现为灵活性、多样性与自主性,但劳动关系治理面临诸多问题,如劳动权益保障不足、劳动关系认定困难、行业规范缺失。为应对新就业形态挑战,应完善劳动权益保障机制,创新劳动关系认定,加强行业规范建设,推动监管融合,以保障市场与劳动关系和谐稳定。

关键词:新就业形态;劳动关系治理;治理策略

引言

随着数字化技术的飞速发展,新就业形态如共享经济、平台经济等应运而生,为劳动力市场注入了新的活力。新就业形态以其独特的灵活性、多样性和自主性,吸引了大量劳动者参与其中,改变了传统的就业模式,也对劳动关系治理提出了新的挑战。新就业形态兴起使传统劳动关系治理面临挑战,劳动权益保障等问题凸显。深入研究其治理策略,对就业市场稳定及社会和谐发展意义重大。

1 新就业形态下劳动关系治理的重要性

在数字化浪潮推动下,新就业形态如雨后春笋般蓬勃兴起,深刻改变了传统就业格局。在此背景下,劳动关系治理的重要性愈发明显。新就业形态下,劳动关系治理是维护劳动者权益的关键保障。新就业形态劳动者数量众多且工作模式灵活多样,他们在工作过程中面临着诸多不确定性和风险,如劳动报酬不稳定、职业安全缺乏保障等。有效的劳动关系治理能够为劳动者构建起权益保护网,确保其获得合理报酬、享受必要福利,避免陷入权益受损却求助无门的困境,良好的劳动关系治理有助于促进就业市场的稳定与健康发展。新就业形态的灵活性与创新性,为劳动力市场注入了新的活力,但也带来了劳动关系复杂化等问题。科学合理的治理于新就业形态意义重大,它可规范用工行为,减少劳动纠纷,营造公平有序就业环境,增强劳动者信心,吸引人才投身,推动就业市场繁荣。劳动关系和谐乃社会稳定之基石,若治理不善,矛盾丛生。我们唯有强化治理、协调各方利益、优化资源配置,方能为社会和谐稳定筑牢坚实基础。

2 新就业形态的特点

2.1 灵活性

新就业形态的时间与空间弹性特征显著,突破了传

统劳动模式的时空限制。劳动者可依据自身生活节奏与任务负载,动态规划工作周期,既能在碎片化时间内完成任务,也可集中时段进行高强度作业。这种非标准化的时间配置,使得工作与生活的边界趋于模糊,形成了一种动态平衡状态。空间维度上,依托数字技术构建的虚拟工作场景,让劳动者摆脱了物理办公场所的束缚,实现了工作地点的自由切换。如远程办公模式下,从业者可在家庭、共享办公空间等多样化场景中完成任务,这种空间灵活性极大提升了劳动资源的配置效率。从劳动过程来看,任务交付机制的灵活性促使劳动者能够根据个人状态调整工作进度。在平台经济模式中,任务的发布、接收与完成均通过数字化平台实现,劳动者可依据自身能力和时间安排,自主选择任务承接时机与完成节奏。这种灵活的工作机制,在提升劳动者时间利用率的同时,也对其时间管理和自我约束能力提出了更高要求。灵活的工作安排为劳动者提供了多元化的职业发展路径,使他们能够在不同项目和任务中积累经验,拓展职业技能边界^[1]。

2.2 多样性

(1)新就业形态在业态类型与工作模式上展现出丰富性,以数字技术为驱动,新型就业模式持续涌现,构建起以平台经济为核心,涵盖知识付费、内容创作、在线服务等多种形态的就业生态体系。不同业态间工作模式差异显著,像基于算法匹配的即时服务型工作注重高效响应,依托创意输出的内容生产型工作强调创新独特,每种模式都具备独特的价值创造路径与劳动组织形式,既满足市场多元化需求,又为劳动者提供广阔职业选择空间。(2)就业领域拓展是新就业形态多样性的关键体现,随着数字技术与实体经济深度融合,传统行业衍生出众多新兴职业,催生全新就业领域。如数字营销领域中短视频运营、直播策划等职业兴起,智能制造领

域里工业互联网运维、数字孪生工程师等岗位涌现,这些新兴职业对从业者专业技能提出新要求,推动职业教育与培训体系变革。(3)新就业形态的多样性还体现在劳动报酬结算方式、职业发展路径等方面,形成差异化就业生态系统,为就业市场注入新活力^[2]。

2.3 自主性

新就业形态赋予劳动者高度的自主决策空间,重构了传统的劳动管理模式。在工作内容选择上,劳动者能依据自身兴趣、专业特长和市场需求,自主筛选符合个人发展目标的任务或项目。这种自主性使得劳动者能够将个人价值与市场需求有机结合,实现职业发展与个人兴趣的统一。在工作方式创新方面,劳动者拥有充分的自主权,自由选择工具、技术和协作方式,通过个性化的工作方法提升劳动效率和产出质量。如在创意设计领域,从业者可根据项目需求灵活运用不同的软件工具和创作手法,形成独特的个人风格。劳动过程的自主性还体现在合作关系的自主构建上。劳动者自主选择合作伙伴,建立多样化的协作网络,实现资源共享与优势互补。数字化协作平台让跨地域、领域协作更高效,劳动者可参与全球项目,自主合作模式虽利发展,但也要求其提升自我管理 with 风险应对能力。

3 新就业形态下劳动关系治理存在的问题

3.1 劳动权益保障不足

(1)新就业形态弹性工作机制赋予劳动者时间与空间自主选择权,却冲击劳动权益保障体系。与传统雇佣模式稳定的薪酬福利不同,新就业形态从业者收入与任务完成量、服务评价等动态指标挂钩,收入波动性与不确定性明显。这种不稳定收入结构加大劳动者经济规划难度,且使其难以通过常规渠道获得社会保险覆盖,养老、医疗等基础保障普遍缺失。(2)从劳动过程风险而言,部分新就业形态工作场景中劳动者安全隐患高于传统职业。缺乏系统化职业健康与安全防护、标准化劳动权益保障体系,难以有效防范各类风险,且劳动者权益受损后救济渠道不畅。(3)劳动权益保障不足影响深远,降低劳动者个体生存质量、阻碍其职业发展,还在宏观层面削弱新就业形态劳动力市场的稳定性与可持续性。劳动者因保障缺失而面临经济压力与职业风险,难以全身心投入工作,新就业形态的活力与发展潜力也受到抑制,不利于整个就业市场的健康、有序发展^[3]。

3.2 劳动关系认定困难

新就业形态下的劳动协作模式呈现出的非典型性特征,传统劳动关系认定框架在应对新型用工关系时暴露出明显的适配性不足。劳动者与平台企业之间的关系

突破了传统雇佣关系中清晰的权利义务边界,呈现出合作关系、劳务关系等多种形态交织的复杂局面。平台企业借助技术手段与组织架构设计,模糊劳动管理与业务合作的界限,以任务承包、业务外包等名义规避对劳动者应承担的责任与义务。在实际劳动过程中,平台虽通过算法规则对劳动者的工作时间、服务标准、操作流程等实施实质性控制,但又刻意在形式上与劳动者保持距离,不建立传统意义上的雇佣关系。这种用工模式使得劳动关系认定陷入困境,既难以简单套用传统劳动关系的从属性标准,也无法完全适用民事合作关系的判定准则。劳动关系认定的模糊性,直接导致劳动者在权益维护时缺乏明确的责任主体,面对劳动纠纷与权益侵害时,陷入维权无门的被动局面,严重削弱了劳动者的安全感与归属感,也为劳动关系的和谐稳定埋下隐患^[4]。

3.3 行业规范缺失

(1)新就业形态迅猛发展,行业规范建设远落后于市场发展步伐。缺乏统一完善的行业标准与规范体系,致使不同平台企业、业务领域运营模式和服务质量差异明显,市场竞争秩序混乱。服务类新就业形态中,服务流程、质量评价、纠纷处理等环节无标准化操作指南,服务质量参差不齐,消费者权益难保障。(2)内容创作类新就业形态领域,因缺乏明确内容审核标准与创作规范,低俗化、同质化内容充斥,损害行业形象与发展生态,对社会文化环境产生不良影响。(3)行业规范缺失还体现在从业者准入、职业技能培训、职业道德建设等方面,从业者队伍素质不一,职业发展缺乏清晰路径与上升通道。这种无序发展既不利于新就业形态行业长期健康发展,也加剧了劳动关系不稳定因素,使劳动关系治理复杂性与难度增加,阻碍了新就业形态的可持续发展。

4 新就业形态下劳动关系治理策略

4.1 完善劳动权益保障机制

新就业形态下,从业者收入波动大、职业风险多样,构建适配性复合型劳动权益保障体系迫在眉睫。整合社会保险与商业保险资源是关键:社会保险发挥普惠兜底作用,保障养老、医疗等核心权益;商业保险定制灵活产品,针对职业伤害、收入中断等提供专属方案。二者功能互补,形成多层次防护,显著提升劳动者抵御风险的能力。将职业培训深度融入保障体系,围绕新就业形态的技能需求,开展针对性培训项目,通过提升劳动者专业技能与职业素养,增强其在劳动力市场的竞争力,从根源上降低因技能缺失导致的职业风险,实现“风险保障强化”与“职业能力提升”的协同发展,夯实劳动权益保障的核心基础。劳动者权益维护能力建设

是保障机制的关键维度。依托数字化传播渠道构建多终端覆盖的权益知识传播网络,结合线下实体交流平台,形成立体化的知识普及矩阵。摒弃传统单向知识灌输模式,以案例解构、情景模拟等互动方式将权益概念具象化,助力劳动者明确权益边界与维权路径。建立常态化咨询服务机制,依托专业团队与即时系统实时响应问题,通过持续指导培育劳动者主动维权能力,推动权益保障向能力建设深化。

4.2 创新劳动关系认定方式

(1) 为应对新就业形态下劳动关系的动态复杂性,构建弹性化认定机制成为必要举措。传统单一标准已难以满足新就业形态劳动关系的认定需求,需突破局限,建立涵盖工作控制强度、经济依附程度、业务持续性等多维度的认定指标体系。通过多维指标的综合考量,全面、客观地评估劳动者与平台之间的关系性质,提高认定结果的准确性与合理性。(2) 引入大数据分析、算法建模等先进技术手段,为劳动关系认定提供强大的数据支撑。深度挖掘劳动者与平台间的行为数据,运用算法模型对海量数据进行处理与分析,客观量化双方权利义务关系。技术手段的应用,能够使认定过程更加科学、精准,减少人为因素的干扰,提高认定效率。

(3) 跨部门协同是提升劳动关系认定效能的关键环节。搭建统一的数据共享平台,整合劳动用工、市场运营、税务申报等多源信息,实现部门间数据的实时互通与交叉验证。在此基础上,建立联合研判机制,针对复杂认定场景开展协同分析,打破部门间的信息壁垒与职能边界,形成统一规范的认定标准与操作流程。跨部门协同能够整合各方资源,发挥各自优势,确保劳动关系认定结果的科学性与权威性,为后续劳动者权益保障与纠纷处理筑牢坚实基础。

4.3 加强行业规范建设

行业规范建设以标准体系构建为核心,行业协会发挥主导作用,组织企业共同制定覆盖服务流程、质量管

控、人员资质等全链条的规范标准。通过标准化建设,统一行业服务质量基准,减少因标准缺失导致的市场乱象,促进行业良性竞争与整体服务升级。将职业发展规范纳入标准体系,为从业者规划清晰的职业晋升路径与技能提升方向,增强行业人才吸引力与稳定性。规范的有效落实依赖全方位监管体系。构建常态化巡查与不定期抽查协同的监督模式,以动态监测企业运营行为,及时发现并纠正违规倾向。引入第三方评估力量,围绕服务标准、合规水平等维度搭建评价体系,对企业规范执行成效进行量化评估。建立行业信用档案,将企业合规表现与信用评级动态关联,实施分级分类管理,借助信用激励与市场优胜劣汰机制,强化企业规范运营的内在动力,推动形成市场自律与外部监管有机融合的治理格局,保障市场秩序与劳动关系和谐稳定。

结束语

新就业形态作为数字时代的新兴产物,在推动经济发展、促进就业创业方面发挥了重要作用。然而,其劳动关系治理的复杂性和特殊性也不容忽视。面对劳动者权益保障不足、劳动关系认定困难、行业规范缺失等问题,我们需要采取切实有效的治理策略。完善劳动权益保障、创新劳动关系认定、强化行业规范,构建适配新就业形态的治理体系,为劳动者营造良好环境,助力经济繁荣稳定。

参考文献

- [1]王瑾.新就业形态下不完全劳动关系的问题与对策研究[J].中国集体经济,2025(3):137-140.
- [2]谢晖,胡燕.新就业形态劳动者“过劳”问题治理困境及对策研究[J].湘潭大学学报(哲学社会科学版),2024,48(4):70-74.
- [3]王瑾.新就业形态下劳动关系认定与权益保障研究[J].中国就业,2024(10):57-59.
- [4]汤閔森.新就业形态劳动者养老保险的团体型参缴机制研究[J].政治与法律,2024(11):128-141.