
网约工劳动权益保障问题研究

——基于湖北外卖骑手的调查

胡放之¹

（湖北工业大学 经济与管理学院，湖北 武汉 430068）

【摘要】：随着以“互联网+”为特征的新业态的不断发展，网约工队伍不断扩大，用工关系更趋灵活，使网约工在权益保障方面呈现出许多新情况新问题，也给传统劳动关系理论带来了挑战。通过对网约工就业现状的调查，在分析网约工权益保障缺失原因的基础之上，提出了创新劳动关系认定标准，健全完善社会保障机制，强化平台企业主体责任，加强政府监管服务力度，提升网约工的维权意识等等相应的对策与建议。

【关键词】：新业态 网约工 劳动关系 权益保障

【中图分类号】：D912.5 **【文献标识码】**：A **【文章编号】**：1003-8477（2019）10-0056-07

一、引言

随着互联网、大数据、云计算等网络信息技术的迅猛发展及其与传统行业的深度融合，大量以“互联网+”为特征的新经济、新模式、新业态被催生出来，外卖骑手、快递小哥、代驾司机、网络主播等新的就业形态不断涌现。而这类以网络平台为载体为消费者提供服务的劳动者群体，就是网约工。资料显示，目前我国共享经济提供服务者人数约7500万人，且保持着较快增长的趋势，这意味着未来将会有更多的人加入网约工群体中来，这一劳动群体规模将会不断壮大。然而，值得注意的是，以“互联网+”新业态，在催生大量就业岗位的同时，也带来就业模式、用工方式的根本性变革，表现为：“公司+员工”的传统的、标准化的用工模式正逐渐被“平台+个人”更具灵活性、非标准化的用工模式所替代。而大多数网约工都以非正规的方式就业，他们与平台之间并未签订劳动合同，除了劳动报酬之外，没有“五险一金”，也不能获得工伤事故赔偿责任方面的法律保护，基本上游离于社会保障的边缘。这种情况的出现，使人们对“互联网+”新业态中劳动关系的认定以及由此产生的权益维护等方面的问题感到困扰。

关于网约工劳动关系的认定及由此产生的权益维护等问题，许多学者都进行了研究。学者们一致认为，网约工权益应该予以保障。不过，由于我国现行的劳动法律制度不适合新就业形态发展的要求，因此，如何进行保障，学者们在认识上存在一些差异。有的学者认为，由于劳动标准和社会保障制度是基于雇员与雇主之间劳动关系而存在，而网约工无法简单归入传统劳动关系范畴，不能简单适用传统标准劳动关系的法律，但并不等于不依法保护这种新型劳动关系。唐鑑、胡夏枫（2018）认为对于网约用工双方的关系既不属于劳动关系，也不属于民事关系的，应当慎重进行分类。政府应对网约工进行事前防范；互联网运营方应承担风险；网约工应当通过工会、保险等形式自我维权。^{[1] (p109-115)}有的学者从互联网时代劳动特征的变化出发，认为可以扩大劳动关系的定义，使其更符合劳动力市场的需求，以加大对网约工合法权益的保护。金辰（2018）认为，从《劳动法》《关于确立劳动关系有关事项的通知》等的法规来看，我国关于网约工劳动用工形式和权益保护的精神应该是：劳动用工形式由平台企业与网约工合意选择，既可以是劳动关系用工，也可以是劳务关系用工，但无论是劳动关系还是劳务关系，都应

作者简介：胡放之（1957—），男，湖北工业大学教授，湖北省人民政府参事。

当保护网约工的合法权益，尤其是他们的社会保险权益。^{[2] (p3)}还有学者从培育和保护共享经济的角度出发，认为要慎重认定劳动关系。“网约工”劳动权保护并不等于劳动关系的认定，而是寻求现有法律法规的支持。如果都认定为劳动关系，可能会对平台经营成本造成一定压力，影响产业的发展，甚至影响“网约工”的就业。张宪民、严波（2017）提出，应在尊重市场规律、支持新业态健康发展的前提下，引导、规范平台企业的各种用工行为。^{[3] (p14-19)}从如何确认网约工与平台企业的劳动关系以保障网约工的合法权益出发，又有不同观点。有的学者认为，由于劳动关系的判定非常复杂，其带来的法律上的权利和义务也相差甚大，因此，应当遵循“事实第一原则”，具体情况具体分析。当前，在共享经济中，各种就业形态五花八门，不能一概而论网约用工是否应算作劳动关系，这需要结合具体的案情做出具体的判断。就从属性而言，当前网约用工的人格从属性和组织从属性正在弱化，而经济从属性正在凸显。因此，有必要防止劳动关系的泛化，同时也要将劳动关系与社保关系相分离。熊伟、贺玲（2018）认为，随着劳动形态和就业方式的多样化，以分享经济为代表的非标准就业形态的出现对从属性标准形成了冲击，传统的从属性标准不能完全适应社会发展对劳动关系认定的需要。通过对“人格从属性”及“经济从属性”两方面的分析可见，网约工与平台公司之间并不完全符合劳动关系从属性的指征，而需要具体情况具体分析，劳动法究竟如何回应这一变化需要立法者审慎的考量。^{[4] (p101-105)}而有的学者认为，应制定适应“互联网+”时代的新型劳动关系认定标准。刘瑛（2017）认为，针对“互联网+”下的事实劳动关系，不必强调构成要件的全面性，而应以组织从属性为核心，重点分析平台企业对“网约工”在工作过程中的管理、指挥和监督程度，从而界定双方是否构成劳动关系。这需要制度规范，而不能只是给予法官自由裁量权。^{[5] (p4-14)}还有学者认为，“互联网+”下的用工关系，是介于劳动关系与普通民事关系之间特殊的劳动关系。网约工是一种新的就业形态，如果暂时不能确定法律关系，在现行的社会保障体系下，对于没有参保的网约工，不宜轻易否认劳动关系，否则所谓“网约工”难免成为规避法律法规、侵害职工合法权益的避风港。^{[6] (p9-14)}对此，王全兴（2017）认为，应当司法探索先行，但出于保护网约工劳动权益的急迫需要，在现行要么倾斜保护、要么不倾斜保护的二元框架中，对于网约工非典型劳动关系的认定应当适度从宽，而保护措施的选择则应当谨慎。他还认为，突破现行劳动关系认定标准，认定网约工劳动关系，具有司法可行性，关键在于价值取向的选择。^{[7] (p7-8)}

综上所述，学者们针对网约工劳动关系的认定以及由此产生的权益保护等方面的问题，从不同视角进行了深入的探讨。笔者也认为，网约工已成为我国劳动者的重要组成部分，他们理应得到与他们的劳动付出相适应的、更公正的待遇。因此，需要遵循审慎包容的态度，重新审视当下劳动关系与社会保障捆绑的思路，探索网约工权益保护制度，以完善共享经济的灵活用工机制。这对于保障网约工合法权益，提升网约工就业群体的获得感、幸福感、安全感，促进新业态健康发展，有着重大且深远的意义。

二、当前网约工就业与权益保障的现状、特点及问题

为深入了解网约工劳动就业与权益保障方面的现状，2017年暑假至2018年寒假，我们课题组连续三个假期在武汉、荆州、襄阳对饿了么、美团等网络平台的外卖骑手进行了跟踪调研。调研以发放问卷、走访调查等方式为主，共发放问卷422份。调查情况如下：

首先，关于网约工就业的现状。一是就业观念开放。调查发现，就业者普遍较年轻，25岁以下占比26.1%，25~35岁超过一半，占比51.2%，合计35岁以下的占比达77.3%。其就业观念较为开放，许多网约工不再追求“铁饭碗”式稳定的就业，而更愿意从事灵活性与自主程度高的工作。据调查，外卖行业、快递物流行业网约工以80后、90后群体为主，他们首先看重的是高收入，高收入是吸引其从事网约工的一大原因；其次是工作相对自由且有弹性，这也是其转入这些职业的重要考虑因素。再次是希望得到如商业保险以及配备防风雨、护安全的出行装备等福利；另外是渴求一定归属感和凝聚力，希望能定期组织联谊团建活动。正是因为网约工工作灵活，时间自由，工资按接单量提成，支付结算透明，吸引了不少劳动者加入。二是工作时间较长。网约工为追求更高的收入，往往不分白天黑夜，每日都处于长时间工作状态。调查得知，蜂鸟配送外卖骑手24小时全时段为用户提供服务，最忙时间为上午10—11点，在深夜、凌晨，依旧有骑手送外卖赚钱。据调查，每日工作不到8小时的占比为12.6%，而工作达8小时以上者为87.4%，其中，工作12小时以上的为5.5%。三是多数未签劳动合同。调查发现，大部分网约工与平台之间并未签订劳动合同，而是签订合作协议、承揽协议或其他协议，这一占比达68.5%。值得注意的是，劳动关系与合作关系，区

别很大。前者，用人单位须为劳动者承担安全、社保等种种责任，也严格受劳动法律法规约束；后者，则意味着双方是平等的民事合作关系，劳动者的很多权利难以得到保障。四是大多没有社会保险保障。调查显示，有77.3%外卖人员没有“五险一金”等社会保险保障。其中，有50.7%的网约工没有“五险”或不清楚平台是否为自己缴纳，还有26.5%的仅缴纳了部分险种。表明大多数网约工社会保障缺失。五是群体流动性大。调查发现，虽然网约工收入较高，但由于工作时间长、工作环境不安全、无保障等诸多因素，大部分网约工流动性强，从事外卖工作一年以内的为35.8%，工作3年以上者仅17.3%，也就是说，大多数人工作不超过3年。另外，有44.6%的一年之内更换工作单位1-2次，而在一个单位连续工作5年以上的只有8.5%。

其次，关于网约工就业的特点。一是体现了新时代用工与择业的新变化与新趋势。调查显示，劳动者个体不再作为“单位人”来就业，而是通过信息技术、与各类平台的连接，实现个人与工作机会的对接。这种新就业形态呈现的是去雇主化、平台化的趋势，其特点是雇佣关系灵活化、工作内容碎片化、工作方式弹性化、工作安排去组织化、创业机会互联网化，而这些特点正是吸引年轻人参与的原因所在。二是展现了“平台+个人”新型灵活用工模式成常态。这一用工模式比“工厂制”时代的劳动关系更自由和弹性。

在这种模式下，平台企业为降低成本、规避用工风险，不与网约工签订劳动合同，而以“合作协议”替代。同时相当部分网约工也不与平台企业签订劳动合同，因而与平台企业之间没有严格的从属关系，网约工可根据自身意愿灵活调整工作岗位，流动性较强。三是呈现了新就业形态下劳动用工关系多元化，并呈现向非标准劳动关系发展趋势，而这并不完全符合传统劳动关系的认定标准。传统从属性标准是劳动关系认定的唯一适用依据。而“互联网+”新就业形态下的劳动关系中的用人主体超出传统劳动关系的范围，因而新就业形态下的劳动关系的界定体现出更多的复杂性，劳动关系认定难度加大。四是反映了“网约工”权益保护处于灰色地带。网约工大多没有与平台企业签订任何形式的劳动合同，传统的从属性标准并不能完全适应社会发展对劳动关系认定的需要。而在劳动关系与社会保障捆绑的体制下，社会保险制度也在一定程度上不适应新就业形态发展需要，劳动安全卫生和社会保障法律体系实施出现障碍，劳动者缺少相应劳动法律保护。这将使网约工面临着“无劳动合同，无社会保险，劳动保障不到位”的“三无”难题。

最后，关于网约工劳动权益保障中的问题。由上，在“互联网+”背景下，传统就业方式与新就业形态之间出现了摩擦和冲突，使得网约工在权益保障方面呈现出许多新情况新问题。一是劳动争议发生多。据调查，近年来，一些平台企业与网约工之间的劳动争议案件不断发生，这些劳动争议的一个共同特点是，他们都未与平台企业签订用工合同，但在被解除用工时却无法获得企业赔偿和补贴、或因公受伤后也无法获得工伤赔偿和医疗保障，而争议的焦点集中于网约工与平台企业之间劳动关系如何界定以及责权利的划分。这不仅使劳动仲裁部门以及司法界面临极大的困扰，增加了社会管理的成本，也使新时代下的和谐劳动关系面临严峻挑战。

二是基本权益保障难。调查发现，绝大多数网约工都是“无单位”的，他们以非正规的方式就业，与平台企业之间是非标准的劳动关系。虽然平台企业与很多网约工形成了实质上的雇佣关系，但它们并不与网约工签订任何形式的劳动合同，也不提供“五险一金”，网约工也无法从该份工作中获得除劳动报酬以外的任何权益，如休息休假、安全卫生、技能培训等，这使得网约工难以抵御服务过程中的职业风险或意外伤害，而由此产生的工伤意外等安全责任事故赔偿只能自行承担，以致游离于社会保障体系之外。

三是普遍缺乏安全感。一般地，劳动力市场要健康发展必须是灵活性和安全性相平衡。目前，网约工确实单方面充分体现了劳动力市场的灵活性，既提升了就业率，也给社会带来了很大的便利。但灵活性增加必然导致就业稳定性下降。当前，就业灵活性过大、安全感不足已成为网约工面临的突出问题。一方面，网约工就业能力相对不足。网约工群体主要以农民工为主，他们学历偏低，就业能力较弱；同时他们处于社会管理的边缘，对于劳动合同、社会保障或是一知半解，或是一无所知，或是无所谓；而网约工工作方式和用工形式灵活多元，而在现行劳动关系下，新兴的用工关系难以被及时有效认定。另一方面，工作生活压力较大，加上租房较贵，居住环境较差，照顾不了家庭，家庭与工作的平衡性差。这些都使得网约工普遍缺乏归属感和安全感。

四是就业稳定性较差。首先，网约工工作时间较长、劳动强度大、工作危险系数高，以致大部分人工作不稳定，这成为网约工面临的常态。第二，网约工完全依赖于平台企业提供的就业岗位，如果没有订单可做，他们就会失去生活来源，随时可能面临失业，失业之后也没有任何社会保障。第三，一些平台企业运营风险较大，当经营陷入困境，发生风险时，网约工往往被迫承担平台经营风险。这些都影响到网约工稳定就业和劳动权益，给社会和谐稳定带来巨大的隐患。

三、网约工权益保障缺失的原因分析

“网约工”劳动权益难以得到有效保障，折射的正是劳动权益在网络时代面临的新问题，尤其是互联网让法律关系更为复杂。究其原因，主要是：

首先，劳动关系认定困难是网约工权益保障缺失的主要原因。我国现行的劳动关系调整机制和基本政策主要是基于传统的用工方式的特点设计制定的。依据是劳动者与用人单位是否具有人身依附性、管理从属性，其中，“人身依附性”“管理从属性”是用人单位对劳动者的管理和控制，即学理上所说的“从属性”，它被认为是劳动关系所具有的最根本特征。目前，依据有关劳动关系法律的相关规定^[8]，对劳动关系的认定，包括三项构成要件：“用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格”；“用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动”；以及“劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分”等。

而“互联网+”经济模式下，网约工与平台企业之间的法律关系较为复杂，是否是劳动关系难以确认。一是传统劳动者是有单位的，他们不能自由决定是否工作以及工作的数量、时间和地点。而网约工的情况比较复杂，有的是平台直接用工，有的存在外包公司。此外，网约工与平台的依附程度也不尽相同。有全职、兼职的，有只在一家平台工作，也有同时注册几家的。并且网约工享有较强的自主性，对是否提供服务、提供多少服务、何时何地提供服务等较灵活，法律关系难以界定。二是传统劳动者一般由雇主提供设备和工具，而网约工通常是自己提供设备和工具进行服务。三是传统劳动者工资一般是固定的，与雇主的营业收入并不直接挂钩，而网约工的报酬一般来自和平台企业按比例的分成，而且工资支付几乎是实时支付。网约工与平台关系的这几个特征，既在一定程度上体现了对传统劳动关系“从属性”的否定，也使平台用工劳动关系的认定遇到了强劲挑战，从而使网约工的权益保护面临困境。

其次，社会保障的“制度性困境”是网约工权益保障缺失的另一主要原因。目前，网约工劳动争议似乎集中在劳动关系的认定上，但从根本上说，是参加和享受社会保障的问题。在当下制度中，劳动者必须与用人单位存在劳动关系，才能享受到全面的劳动权益。而现行的社会保险体系主要是根据“工业社会”“单位用人”的特点设计的，许多方面不适合新就业形态人员的需要，这使得网约工参加社会保障存在较大难度。一方面，网约工无固定工作单位，作为灵活就业人员与平台企业之间大多没有签订劳动合同，且可能一人身兼数个平台业务，因此与平台企业的劳动关系难以确认，从而使社会保障缺失。

另一方面，按照目前的政策设计，新就业形态从业者可以以灵活就业人员身份自主缴纳养老保险和基本医疗保险，但因没有单位为其缴费，个人需要承担的缴费比例较高，因而参保率低，大部分网约工依然处于缺乏社会保障的状态。不仅如此，在社保工作中，对非本地户籍人口的限制、办理申报手续的繁杂、缴纳费率较高等等，也都降低了网约工的参保意愿。尤其是对非本地户籍人口的限制，由于我国仍是实行城乡二元体制，不同的户籍享有的社会保障差别较大。城市职工普遍享有养老、工伤、医疗等较为全面和规范的社会保障，但网约工大多为农村外来人口，无法享受到同等的社会保障及福利，造成网约工的不公平待遇和养老、工伤、医疗等基本权益保障的缺失。同时，网约工的频繁跳槽，社保转移接续困难，就业不稳定，更加剧了社会保障的困境。

再次，平台企业用工不规范是导致网约工权益保障缺失的一个重要原因。平台企业从其商业利益考虑，追求的是“轻资产”，往往不愿意承担建立劳动关系后所带来的各项成本支出。因此，模糊劳动关系，成为平台企业一贯的做法。首先，平台企业对网约工的管理方式不同于以往的传统用工，具有便利的准入条件与灵活的退出机制。网约服务具有开放性、灵活性，网约工一

般不受企业的管理，完全以自我管理为主。网约工只是借助网络平台提供服务，并根据工作结果获得报酬。这种工作模式带有独立性、自主性。

然而，正是网约服务的开放性、灵活性，在给网约工就业带来独立性、自主性等便利条件时，却给网约工的权益保障埋下了重大隐患。其次，平台企业与网约工当事人的法律关系更为灵活多样，签订的协议亦是多种多样，有的签订劳动合同，更多签订的是合作协议、承揽协议等，甚至不签订任何书面文本。而一旦发生劳动争议时，平台企业往往以为信息提供服务关系、劳务关系、合作关系、承包合同关系等为由，否认双方的劳动关系，将风险转移到网约工身上，逃避应有的责任，从而使网约工劳动权益受到损害，争议不断增多，维权难度加大。

另外，网约工自身维权意识和维权能力较弱也是其权益保障缺失的一个重要原因。一是法律意识淡薄。许多网约工对劳动合同并不看重，劳动保障问题常常被忽视，缺乏运用法律维权的意识。二是维权能力较弱。网约工迫于生活压力，往往长时间工作，劳动强度较高；再加上工作中配送时间严格、城市道路交通等因素影响，给网约工自己和他人带来一定的安全隐患，而一旦发生工伤意外等安全责任事故，他们都面临着权益难以得到保障的风险。三是网约平台与网约工权利义务不对等。网约平台一般并不重视劳动安全隐患的防范，却通过限时送达、催单、扣款、解除用工关系等方式要求网约工保证服务质量，当发生未能完成订单或者劳动需求者对网约工服务结果不满意等情形时，就采用扣除或减损网约工报酬等方式将经营风险转移到网约工身上。而网约工作为弱势群体，往往要被迫承担平台企业经营风险与自身社会保障责任。这些都给维权带来了一定的困难。

最后，政府对新就业形态发展中存在的问题认识不足、监管滞后是导致网约工权益保障缺失的又一个重要原因。一是现行劳动关系制度不适应新就业形态的发展的要求。表现为：第一，现行劳动法律体系不适应新就业形态。劳动者法律地位难以确认，劳动者合法权益保障困难加大，劳动者维权难度加大。第二，现有的劳动保护体系建立在传统劳动关系基础上。由于无法确认新就业形态从业者的法律地位，因而无法对网约工适用传统的劳动保护措施。二是如何利用新就业形态灵活就业的组织化特征，提升社会保险参保率，也是政府监管中需要面对的问题。三是公共就业服务仍偏重传统就业，政策支持尚未覆盖新就业形态。如职业指导、职业介绍方面，主要帮助劳动者与传统企业结合，忽视了引导劳动者进入灵活化、网络化、低门槛的新就业形态。同时，地方政府对新就业形态不够重视，对新就业形态创造就业、解决就业困难的能力认识不足。

四、保障网约工合法权益的对策建议

网约工劳动权益保障问题非常严峻并且相当复杂。对其解决措施的思考，既要借鉴传统用工模式的监管经验，又要结合它产生的现实背景。因此，需要政府主导、企业负责、社会参与，多方形成合力，共同维护好网约工的合法权益。

首先，创新劳动关系认定标准。目前，在“大众创业、万众创新”政策推动下，“互联网+”必将加速灵活就业的普及化发展，这就意味着将会出现更多形式的新型用工方式，劳动关系必将面临一个适用范围扩大化的趋势。因此，有必要创新劳动关系认定标准。一是针对新就业形态的劳动特点，政府应研究制定适合新就业形态发展的平台企业劳动用工、劳动契约、工资支付、工作时间、休息休假等有关劳动基准，确立新就业形态从业人员劳动权益保护的劳动标准，保障其基本权益。二是对于劳动关系的判断，应根据不同平台企业的用工模式，更加注重劳动关系的综合性、实质性。

现实情况复杂多变，相应地劳动关系的认定标准也不应是单一且绝对的，劳动关系的本质在于“从属性”，平台企业在工作中对网约工施加了多少控制，如对工作时间、工作地点的决定，对是否提供服务、拒绝提供服务的确认、工作数量的影响，服务的定价机制以及双方的议价能力，收入来源，服务设施和工具的提供，对第三人的责任承担，平台公司对网约工的惩戒等等，应从综合性、实质性问题入手，从法规和政策上加以突破，以作为认定劳动关系的重要依据。三是要实事求是。应根据个案的具体情况，分析其是否具备劳动关系的特征。如果双方签订了书面劳动合同，要按照劳动关系进行认定；未签订书面劳动合同，但在用工关系上具有双重属性、符合事实劳动关系的，也应认定为劳动关系；如果两种条件都不具备，可认定双方不存在劳动关系。

其次，健全完善社会保障机制。当下我国社会保障制度是建立在标准劳动关系的基础之上的，在越来越多人选择灵活就业、非标准劳动关系下的劳动者数量不断上升的情况下，社会保障机制也应随之调整，应设计适应新就业形态从业人员特点的社会保障制度政策。一是增强现行社会保障制度的弹性。一方面，增强缴费标准的弹性化。应根据实事求是的原则确定不同劳动关系下的就业者的不同缴费标准，不应按照统一的社会缴费标准来实施；应探索以平台每单交易金额为基数，按照一定比例缴纳养老保险费的新体系。

另一方面，增强现行社保制度保障对象的弹性化。应重点考虑新就业形态人员的工作性质、特点、实际收入水平、分配方式等因素，确定合理的社保费率、便捷的缴费方式，将非标准劳动关系下的就业者囊括进来，在最大限度上保证大多数的劳动者都涵盖在社会保障的制度范围之内。二是将网约工这类灵活就业人员纳入工伤保险缴纳范畴。工伤是劳动者可能遭遇的最大风险。要加快研究和制定新就业形态就业创业人员的职业伤害保险办法和失业保险办法。保障新就业形态从业人员享有工伤和失业保险待遇，是支持其发展的重要方面。制定和实施这两个险种，对于促进新就业形态人员稳定就业具有积极作用。

再次，强化平台企业主体责任。当前，网络平台准入门槛太低，对网约工知识结构、能力要求并不很高，而平台企业对大量进入行业且分散工作的网约工并不进行监督管理；加上平台企业从自身利益出发，不与网约工签订合同、也不为其购买社会保险，以致网约工劳动权益难以保障。因此，对平台企业，既要鼓励其持续改善平台服务，降低就业服务的交易成本；又要督促其主动承担社会责任，明确平台与网约工双方的权利与义务，严格按照劳动法律法规保护网约工合法权益，加强对网约工的劳动技能培训、安全教育，预防劳动过程中发生事故，为网约工创造相对稳定的就业条件；还要创新劳动者保险保障的机制和模式，为没有建立劳动关系的网约工办理意外伤害保险和其他相适应的商业保险，保障网约工群体的人身安全，增强劳动者的获得感。

另外，加大政府监管服务力度。政府要出台相关法律法规，进一步明确不同就业形态的认定边界，强化平台企业方面的主体责任，加大监管力度，保障网约工的权益。一是政府部门应对需由劳动法律强制保障的基本内容出台必要规定，实现分类认定和托底政策管理，杜绝企业借民事合作之名行规避劳动关系法律适用之实。二是要加强行业管理与规范。对于平台企业既要政策面加以引导和支持，又要防止其滥用职权侵占劳动者的权益。相关执法部门要严格执法，不能让网约工成为劳动权益保障的“盲区”，对于行业中合同欺骗、恶意转嫁经营风险的行为要坚决予以制止和打击，依法依规保障网约工的正当权益。三是研究制定适合新就业形态的劳动争议处理制度和劳动保障监察制度，使新就业形态从业人员与平台企业、雇主等之间发生劳动争议时，能够得到及时妥善处理，通过劳动保障监察使他们的劳动权益得到切实保护。

最后，提升网约工的维权意识。网约工个人应当增强维权意识，善用法律武器来保护自己的合法权益。第一，学习相关法律法规，增强法律意识和自我保护意识，防止平台企业在签订协议的过程中利用信息不对称规避法律责任、合法权益受到侵害。第二，应当积极、理性、依法维权，在自身合法权益受到侵犯时，依法向工会、仲裁机构或者司法机关寻求法律援助。网约工个人在维权时的力量是有限的，工会等部门也应该更多地参与进来，在网约工集中的行业和地域建立工会组织，努力扩大工会组织和工会工作的覆盖面，把服务对象从劳动关系下的劳动者拓展到非劳动关系下的灵活就业人员，通过建立行业协会和员工组织，增强网约工的维权能力，使网约工的归属感、获得感、幸福感和安全感更加充实、更有保障。

参考文献：

[1]唐镛，胡夏枫.网约工的劳动权益保护[J].社会科学辑刊，2018，（02）.

[2]金辰.网约工的劳动关系和权益保障[N].学习时报，2018-9-17（003）.

[3]张宪民，严波.互联网新业态平台企业就业形态调查及探析[J].中国劳动，2017，（08）.

[4]熊伟, 贺玲. 劳动关系确认理论之反思——以网约车平台公司与注册司机之关系认定问题为视角[J]. 西南民族大学学报(人文社会科学版), 2018, (09).

[5]刘瑛. 关于“网约工”劳动权益保障的思考[J]. 工会理论研究, 2017, (03).

[6]朱鸣“. 网约工权益保障研讨会”综述[J]. 工会理论研究, 2017, (03).

[7]王全兴“. 互联网+”背景下劳动用工形式和劳动关系问题的初步思考[J]. 中国劳动, 2017, (08).

[8]关于确立劳动关系有关事项的通知[R]. 中华人民共和国人力资源和社会保障部, 2005-05-25.