

用工模式五花八门,如何锁定“真东家”?

以“支配性劳动管理”识破劳动关系的“障眼法”

本报记者 张小简

外卖骑手与公司签订《合作协议》,双方是否就不再是劳动关系?

“先成立工作室后合作”的用工模式,又暗藏着哪些“隐形坑”?

签订劳务合同、业务分包、注册个体工商户、挂靠经营……当前,部分企业为了降本增效,倾向于采用灵活的用工策略,通过复杂的用工方式模糊用工主体和法律责任,规避劳动关系的行为有从新业态向传统劳动用工领域蔓延的现象,引发多种劳动纠纷。

劳动关系的清晰界定是劳动者权益保障的起点,也是维护市场秩序的基石。面对层出不穷的用工“障眼法”,如何透过现象看本质,帮助劳动者精准锁定“真东家”?近日,江苏省苏州市中级人民法院苏州劳动法庭发布系列确认劳动关系典型案例,以“支配性劳动管理”为核心判断标准,明确劳动关系认定规则,更好维护劳动者合法权益。

“与公司合作”还是“为公司打工”?

2023年,小赵点开APP,打算注册成为某同城物流公司的骑手。按照流程操作下来,却和另一家网络科技公司签订了《平台服务协议》。在此之后,他直接接受平台的派单和考核,并获取报酬。

两年后,一次意外打破了平静——小赵因脑干出血住院,花了18.6万元医疗费。公司没有给他缴纳医保,所有医药费只能自费。小赵申请劳动仲裁,公司却两手一摊:“我们签的是服务协议,只是合作关系,凭什么给你交医疗费?”

小赵想不通,每天上线多久、接哪些单、送餐路线怎么走,全都按平台的要求来,怎么到头来,就成了“给自己打工、与公司合作”?

类似的故事,也发生在工程师陈某身上。2021年陈某入职某网络公司,却被要

阅读提示

“存在劳动关系”是劳动者受到劳动法律法规保护的前提。当前,部分企业为了降本增效,通过复杂的用工方式模糊用工主体和法律责任,易引发多种劳动纠纷。专家认为,以“支配性劳动管理”为核心判断标准,能够明确劳动关系认定规则,更好维护劳动者合法权益。

求注册为个体工商户,成立一个“服务中心”,由“服务中心”与网络公司签订服务合同。“放心、员工福利一样不少。”公司当时承诺。

两年后,公司突然关闭陈某的系统访问权限,不再续约。陈某意识到自己“被辞退”了,提起劳动仲裁。但仲裁委认为与公司签约的是“服务中心”,不是陈某个人,双方不存在劳动关系。

小赵和陈某一个成了“合作骑手”,一个变成了“个体户老板”。干的是全职的活儿,身份上却成了“合作者”。问题出在哪里?

他们的遭遇,都出现在苏州劳动法庭发布的确认劳动关系典型案例中。这些五花八门的用工模式背后,隐藏着同样的风险:部分企业用“合作”“服务”“挂靠”的名义,掩盖真实的劳动关系,把用人单位责任甩得干干净净。

这种以“合作”之名行“劳动管理”之实的现象并非个例。近年来,从外卖骑手、网约车司机到网络主播、技术维护人员,甚至传统制造业中的部分岗位,都出现了企业要求劳动者“先办执照再上岗”“签订‘项目外包协议’”等情形。一旦劳动者在工作中受伤或被终止合作,易陷入劳动关系认定难、工伤索赔难、社保缺失等困境。

确认劳动关系是维权第一步

暨南大学经济与社会研究院和智联招聘联合发布的《2024中国新型灵活就业报告》指出,近年来,企业为应对市场不确定性,倾向于采用更灵活的用工策略,新型灵活就业的招聘规模不断增长。

“随着平台经济兴起,劳动过程不依赖于固定的时间、地点和劳务提供者,劳动形态越来越复杂,算法等各种不同的要素都可能对

劳动过程产生影响。”中国社会科学院法学研究所社会法研究室副主任、研究员王玉玉分析,企业易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。

2025年12月提请全国人大常委会会议审议的《国务院关于灵活就业和新就业形态劳动者权益保障工作情况的报告》指出,维护好灵活就业和新就业形态劳动者权益,事关高质量充分就业,事关社会和谐稳定。

在苏州两级法院2023年至2025年审结的4万余件劳动争议案件中,确认劳动关系纠纷的有6420件,占比14.67%。

为什么在劳动者维权的时候,认清劳动关系如此重要呢?

“‘存在劳动关系’是从业人员受到劳动法律法规保护的前提。”王玉玉告诉记者,劳动关系与劳动保障规范、社会保险制度高度捆绑,未被认定劳动关系的人员普遍面临保障缺位的困境。

面对各类掩盖真实劳动关系的方式,苏州劳动法庭亮出了穿透“障眼法”的利剑——“支配性劳动管理”。

在骑手小赵的案件中,法院审理认为,公司要求小赵按照标准配送,还对他进行订单调度、作业考核等严格的劳动管理,“已构成支配性劳动管理,故双方劳动关系成立”。因网络科技公司没有给小赵缴纳医疗保险,应赔偿医保可报销部分的医疗费损失。

陈某的案件也是如此。他虽然是通过“服务中心”的名义和公司签订服务协议,但实际履行中,他使用的是公司提供的设备,工作内容、时间、地点也受到公司的直接管理。对多种情形进行考量后,法院认定网络公司对陈某形成了“支配性劳动管理”,判决确认

陈某与网络公司存在劳动关系。

什么是“支配性劳动管理”?

在这批典型案例中,无论用工模式五花八门,只要构成“支配性劳动管理”,法院就会把它拉回劳动关系的轨道上来。什么是“支配性劳动管理”?

2024年底,最高人民法院发布了首批新就业形态劳动争议专题指导性案例,这是我国最高审判机关在劳动法律司法实践中首次明确界定“劳动关系的本质、核心特征”,也是首次将“支配性劳动管理”确立为判断劳动关系的基本标准。

“‘支配性劳动管理’特别强调判断劳动关系应坚持实事求是原则,透过现象看本质,不能只注重形式和外观。”王玉玉分析,该标准的具体判断应从三个方面予以把握:第一,双方有没有用工事实?

第二,在劳动过程中,一方对另一方有没有实施管理?这里的管理是指影响劳动过程的因素,包括公司的任务指派、考核评价。

第三,这种劳动管理,是不是已经达到了“支配性”的程度?例如是否允许劳动者自由上下线?

现实中,灵活用工的情形非常多样,有许多情况并不构成“支配性劳动管理”。

这批典型案例中的另一个案例,代驾司机田某与公司签订代驾服务合作协议,合作期间他自行决定上线时段、接单与否,平台不强制定派单、不固定工作时间。

正因如此,田某向法院主张工伤权益时,因田某“自己有高度自主权,并不受指令约束”,公司不构成“支配性劳动管理”,诉请被法院驳回。

“‘支配性劳动管理’标准就像‘公式’,典型案例或者指导性案例则是‘例题’,各地法院已经将这一套‘解题思路’运用到劳动关系认定实践当中。”王玉玉说,未来,各地法院在司法实践中会进一步探索,形成适应本地化劳动用工特点的明确标准,强化对劳动者权益的保护。

贵州四部门联手推动职业技能证书互通互认

破解『重复考证』,实现『一证通行』

本报讯(记者李丰 见习记者田程)为减轻劳动者考取技能证书的负担,破除技能人才流动壁垒,近日,贵州省人力资源和社会保障厅、省住房和城乡建设厅、省应急管理厅、省市场监督管理局联合印发《关于做好职业技能证书互通互认有关工作的通知》(以下简称《通知》),聚焦电工、焊工等重点工种,明确职业技能证书互通互认规则,推动解决“证出多门、重复考证”难题。

此前,由于职业技能证书分属不同部门管理,存在标准不统一、互认机制缺失等问题,导致劳动者需重复培训、多次考证,不仅增加时间与经济成本,也制约了技能人才跨行业、跨领域流动。此次贵州省四部门联合出台政策,正是贯彻落实国家关于推进职业技能证书互通互认的部署要求,结合贵州实际推出的务实举措。

《通知》明确,建立证书等级比照认定机制,打通不同部门证书与职业技能等级的衔接通道。已取得应急管理、住房城乡建设部门颁发的“低压电工作业、熔化焊接与热切割作业、建筑电工、建筑焊工”特种作业操作证的劳动者,视同达到相应职业(工种)“初级工”水平,可直接参加中级工中长期职业技能培训,无需重复开展初级工培训。

持有应急管理部門“高压电工作业”特种作业操作证、市场监管部门“特种设备焊接操作人员证书”的劳动者,视同达到相应职业(工种)“中级工”水平,可直接进阶高级工培训,助力高技能人才快速成长。

在补贴政策方面,《通知》规定,劳动者通过市场化培训取得特种作业操作证且符合直补要求的,可按对应等级享受急需紧缺工种证书直补。需要注意的是,同一劳动者取得不同部门颁发的同一等级相关证书,仅可享受一次直补,避免重复申领补贴。

此外,贵州积极探索“一证多证”创新模式,支持四部门依托优质培训资源,共建特种作业考点。在严守安全标准、保障评价质量的前提下,统筹考核资源,实现“一次考试、多个证书”,从源头降低劳动者取证成本,推动技能人才跨行业、跨领域顺畅流动,为贵州产业高质量发展提供坚实技能人才支撑。

山东:

围绕新经济开发区一批灵活就业岗位

本报讯(记者田国奎)近日,山东省人力资源和社会保障厅等18部门印发《关于推动灵活就业“向新向智向优向高”健康发展的行动方案》(以下简称《行动方案》),提出4方面16条举措,为推动山东灵活就业、健康发展明确了具体路径。

紧跟产业结构转型升级,《行动方案》提出大力拓展数字经济、绿色经济、知识经济、银发经济、赛事经济等新经济领域的灵活就业空间,综合运用财政支持、金融支持等政策,积极开发“数字游民”“绿领员工”“内容创作者”等一批新灵活就业岗位,在培育发展新动能的同时,挖掘灵活就业新潜力。

在打造灵活就业空间场景方面,《行动方案》明确推行“灵活就业+社区”,大力发展“社区微业”,促进“家门口”灵活就业;推行“灵活就业+乡村”,有序发展特色劳务品牌,促进劳务型灵活就业;推行“灵活就业+商埠”,稳步发展“创业街区”,促进创业型灵活就业。同时,大力发展平台经济,加快推动网络零售、移动出行、互联网医疗、在线娱乐等新业态新模式,为劳动者居家就业、远程办公、兼职职业创造条件。

青海:

开展药品价格治理“回头看”活动

本报讯(记者那生祥)为切实减轻群众就医购药负担,青海依托全国统一挂网药品价格“一览表”,重点对“四同”药品和“三同”注射剂开展价格治理“回头看”,防止企业不公平高价、歧视性高价,目前多款药品已大幅降价。

据了解,青海开展的价格治理“回头看”活动,重点聚焦异常高价问题,利用全国统一差价比价规则进行比对,确保全省“四同”(同通用名、同厂牌、同剂型、同规格)药品和“三同”(同通用名、同厂牌、同含量质量)注射剂价格保持合理区间。

青海通过函询、约谈、暂停挂网等措施,进一步强化约束,对生产企业挂网形成有效震慑,多款药品大幅降价。其中,治疗儿童和青少年多动症的盐酸托莫西汀口服溶液,在青海原挂网价格每盒50.8元,治理后降至每盒15.51元,降幅为69.47%;治疗抗过敏、抗组胺的盐酸异丙嗪注射液,在青海原挂网价每支15元,治理后降至每支5.04元,降幅66.4%。

下一步,青海省医保局将联合青海省数据局药品采购中心,充分利用全国统一挂网药品价格“一览表”等工具,持续开展药品价格治理,落实药品集采价格联动,让群众能够购买使用到更多质优价廉的药品。

长春:

首场全国行域外招聘活动举行

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)吉林省长春市人力资源和社会保障局近日组织多家优质对口企业来到东北财经大学,举办2026年首场“长春产业引才”全国行域外招聘活动,标志该市毕业生招聘工作从“单点突破”迈向“区域联动”,成为落实都市圈人才服务协同发展框架、构建区域人才共同体的关键实践。

活动期间,长春市人社局与东北财经大学正式签署人才引育示范基地合作协议,建立起全面长期稳定的校地人才合作关系。为确保活动实效,长春市首次组建由龙头企业牵头的长春现代化都市圈企业域外引才团,形成跨区域、组团式引才矩阵。活动现场,东北证券、吉林银行、长春财经学院等20家重点单位举办专场招聘,提供财务总监、金融分析师、数据科学家等优质岗位371个。现场设置政策咨询区、职业规划区,长春市人才服务局工作人员为毕业生提供一对一就业指导、政策解读与岗位对接服务。

师生来到智慧工地

5月13日,北京农学院学生宿舍楼项目现场,同学们在工作人员的指导下通过VR眼镜感受工程建设,沉浸式体验现代建筑工程的“科技范”。

当日,北京农学院学生宿舍楼项目举办“智慧校园·匠心筑家”工地开放日活动。工程建筑单位邀请北京农学院师生走进建设一线,近距离观摩智慧工地、装配式建筑与智能装备应用,让师生直观感受智能建造带来的全新变化,了解施工管理、质量管控、安全保障、绿色建造全流程,把课本上的专业知识转化为看得见、摸得着的工程实景。

本报记者 王伟伟 摄



台账管理 领导带头 监督加码

政策“组合拳”让职工带薪休假更有“底”

本报记者 关晨迪 本报实习生 康满天

连日来,云南、山西、海南等省份相继出台文件,要求全面落实职工带薪错峰休假制度,并对细化落实方式、强化监督机制等方面提出明确要求。这是继今年政府工作报告强调保障职工休息权益后,地方层面的一轮集中响应。

带薪休假制度在我国已施行近20年,但在部分民营、中小微企业及灵活就业群体中,仍然存在“有假难休”或“不敢休、不愿休”的现象。专家表示,此次多地相继发文,意味着将通过更具操作性的制度安排,推动带薪休假从“纸面”落向“地面”。

建立职工休假管理台账

在某社交平台上,一则“休假还要处理工作”的吐槽引发共鸣,许多网友分享了类似经历。记者了解到,现实中,不少用人单位对职工休假安排缺乏计划性,削弱了职工休假积极性。

针对这一问题,多省在政策文件中明确要求用人单位建立年度休假计划管理制度。云

南省提出,坚持“年初统筹计划、全年动态调整”原则,制定全员年度带薪年休假计划,“杜绝长期不安排职工休假的情况”。贵州省要求,用人单位每年第四季度制定下年度职工休假计划,并建立管理台账,变更计划须双方协商。安徽、山西两省还提出,摸排有未成年子女的职工休假需求,在中小学春秋假期间优先安排其休假。

中国劳动关系学院劳动关系与工会研究院副院长杨思斌认为,《职工带薪年休假条例》规定“由单位统筹安排”,但这一表述缺乏具体的操作指引。此次各地出台的年初制定计划、建立台账等做法,从实操层面为用人单位落实带薪休假提供了明确的指导。他强调,摸排有未成年子女职工休假需求的做法,体现了政策的人文关怀,也契合建立生育友好型社会的需要。

领导干部应带头休假

在一项近4万人参与的“你有请假耻辱吗”网络投票中,1.8万人选择“一请假就焦虑”,1万人选择“取决于领导态度和职场氛围”。在该话题的数万网友评论中,指向一个重要原

因:怕领导不高兴。“一些体制内单位都落实得不好,何况民企?”“领导不休,谁好意思休?”网友留言道出了带薪休假的痛点。

为打破“领导不休下属不敢休”的困境,多省在政策文件中出台了相应办法。云南要求,各级党政机关、事业单位和国有企业发挥示范引领作用,领导干部带头休假,并将年休假制度落实情况纳入国有企业负责人年度考核。贵州要求,机关和企事业单位主要负责人作为第一责任人,带头落实带薪年休假制度。

“在目前的职场环境下,领导带头休假很关键。”杨思斌认为,带薪年休假的落实离不开整体文化环境的配合,破除加班文化、打造健康职场生态,是解决职工不敢休、不愿休问题的重要途径。

强化监督,畅通维权途径

职工遭遇侵权后若投诉无门,违法行为不能得到有效遏制,制度落地仍然会有较大阻力。针对这一现实困境,多省从不同角度强化了监督机制。

云南将带薪休假执行情况纳入年度执法检查计划,开展日常巡查、专项检查和“双随机、一