

劳动用工数字化转型的挑战与突破路径

贺 静

云南昆供电力投资集团有限公司，云南 昆明 650000

[摘要]数字技术深度嵌入企业劳动用工全链条，平台用工、远程协同、任务化外包等新型用工形态持续扩张，推动劳动关系由传统线下契约模式向数字驱动模式完成迭代。劳动用工数字化在释放管理效能、优化人力资源配置的同时，也带来劳动关系认定标准模糊、劳动者权益保护机制适配不足、企业合规管理能力滞后等现实矛盾。本文立足于技术变革与制度供给之间的现实张力，剖析劳动用工数字化转型的内在动因与现实挑战，开展劳动关系治理、劳动者权益保障、数字化合规风控体系建设层面的路径探索，为企业平衡数字化效能提升与劳动关系稳定提供实践思路。

[关键词]劳动用工；数字化转型；劳动关系；用工合规；劳动者权益

DOI: 10.33142/mem.v7i5.20539

中图分类号: F243

文献标识码: A

Challenges and Breakthrough Paths of Digital Transformation in Labor Employment

HE Jing

Yunnan Kunming Power Investment Group Co., Ltd., Kunming, Yunnan, 650000, China

Abstract: Digital technology is deeply embedded in the entire labor employment chain of enterprises, and new forms of employment such as platform employment, remote collaboration, and task-based outsourcing continue to expand, promoting the iteration of labor relations from traditional offline contract models to digital driven models. The digitization of labor employment not only releases management efficiency and optimizes human resource allocation, but also brings about practical contradictions such as vague standards for labor relationship recognition, inadequate adaptation of labor rights protection mechanisms, and lagging compliance management capabilities of enterprises. This article is based on the real tension between technological change and institutional supply, analyzing the internal driving forces and practical challenges of digital transformation of labor employment. It explores the path of labor relations governance, protection of workers' rights and interests, and construction of digital compliance and risk control system, providing practical ideas for enterprises to balance the improvement of digital efficiency and the stability of labor relations.

Keywords: labor employment; digital transformation; labor relations; employment compliance; labor rights

引言

数字经济的持续演进推动生产组织模式发生结构性变革，劳动用工场景逐步跳出固定场所、固定工时的传统框架，算法调度、线上任务派发、跨地域远程协作成为企业人力资源管理的常见形态。原有依托工业化用工环境建立的劳动法律制度、企业管理范式，与数字时代下灵活多元的用工现实出现适配落差。国内现有研究多聚焦平台企业新业态用工纠纷，针对实体产业尤其是大型实体企业内部劳动用工数字化落地层面的实证讨论仍存在拓展空间。立足企业管理实践视角，梳理劳动用工数字化转型背后的技术、市场与制度逻辑，识别转型进程中的现实梗阻，结合电力企业数字化用工实践提炼可落地的治理方案，实现用工效能提升与劳资关系良性发展的双向统一。

1 劳动用工数字化转型的动因与内在逻辑

数字技术对劳动用工领域的渗透并非单纯工具层面的升级，而是技术迭代、市场环境变化与组织模式变革等多重因素共同驱动下的系统性变革。人工智能、大数据、算法调度等技术工具持续重塑劳动力资源的配置逻辑，虚拟协作空间打破地域与部门边界，劳动者与用工主体之间的连接方式不再局限于线下办公场景，劳动力流转效率得到显著提升，岗位供给、任务派发、绩效核算等环节均可依托数字系统完成闭环运行。

市场层面的现实诉求构成转型的现实推力。国内产业迈向高质量发展阶段，企业面对外部市场波动，需要对用工结构实施弹性化调整，传统固定编制模式难以适配项目制、阶段性业务需求，降本增效与风险分散的现实诉求，

倒逼企业推动用工模式向多元化方向演进，劳务派遣、业务外包、内部任务众包等模式获得更为广泛的应用场景。

劳动用工数字化转型具备清晰的内在演化逻辑。传统模式下企业实施以岗位编制、身份层级为核心的身份管理模式，人员权责、薪酬待遇、晋升通道均依附于雇佣身份开展。数字化改造完成之后，用工管理重心逐步转向基于任务产出、行为数据开展的行为管理，雇佣关系不再是劳动者参与生产活动的唯一纽带，静态长期雇佣逐步向动态协作模式延伸。劳动关系的数字化重构，成为产业数字化进程中不可回避的发展趋势。

2 劳动用工数字化转型的挑战

2.1 新型用工形态下劳动关系认定与法律规制滞后

数字技术催生大量混合属性的用工形态，部分用工场景同时具备劳动关系、劳务合作、业务承揽的部分特征，原有以人格从属性、经济从属性作为核心标尺的认定标准，面对算法管控、线上派单等新型场景出现适用困境。部分企业借助数字化外包平台完成人员招募与报酬结算，劳动者实际接受企业业务管控，却被界定为合作关系，司法裁判过程中对于算法管控强度、任务指令约束力、报酬结算模式的判断尚未形成统一裁量口径^[1]。现行劳动法律体系成型于工业化生产阶段，规则条款更多针对全日制固定用工进行设计，针对远程办公、内部众包、跨区域协作等数字化衍生场景的制度供给存在缺口，企业开展数字化用工实践时缺少清晰的制度参照，容易出现制度理解偏差，滋生用工争议风险。

2.2 劳动者权益保障缺位与用工过程冲突加剧

数字化工具在提升管理效率的同时，也带来劳动过程管控模式的改变。算法系统完成任务分配、工时统计、绩效评判，部分场景下劳动者承受系统带来的隐性劳动压力，工作边界被模糊化处理，休息休假、劳动保护相关权益容易被弱化。灵活用工群体的社会保障覆盖存在短板，外包、众包模式下的劳动者工伤保障、劳动报酬追索渠道不够通畅^[2]。数字系统留存的用工数据同样衍生出新的矛盾，劳动者工作行为、工作轨迹持续被系统采集，个人信息保护与企业管理需求之间形成冲突。劳资双方信息获取能力存在差距，劳动者获取完整用工档案、算法规则解释的渠道有限，劳动争议发生之后，证据调取、维权举证需要面对更高门槛，权益保障的现实压力持续放大。

2.3 企业用工管理数字化能力与合规体系不足

不少企业将劳动用工数字化简单等同于人力资源系统上线，把工作重心放置于流程线上化改造，对数字化背

后的法律风险、劳资关系变化缺少系统性研判。人力资源团队缺少适配数字用工场景的合规处置能力，对于电子劳动合同效力、外包主体责任划分、算法绩效管控边界等实务问题缺少完整处置方案。部分企业上线多套业务系统，人事、项目、薪酬、考勤模块相互独立，形成数据孤岛，用工全生命周期数据无法贯通，用工档案存在缺失、失真问题^[3]。合规风控机制停留在事后纠纷处置层面，缺少前置化风险识别、动态风险评估机制，数字化工具反而被不当用于规避用工责任，放大企业合规隐患，大型实体企业下属多分支机构、多层外包链条，进一步放大用工风险传导效应。

3 劳动用工数字化转型的突破路径

3.1 劳动关系认定标准的重构与用工合规治理

数字时代劳动关系治理不能完全抛弃传统从属性判断框架，需要结合数字化用工现实完成标准细化，把算法管控强度、任务指令的强制性、业务依附程度、报酬获取模式纳入综合判断维度，区分真实业务外包与借外包名义规避劳动关系义务的行为，厘清不同用工模式对应的法律责任边界。监管层面可针对实体企业内部任务众包、项目制外包、远程办公等高频数字化用工场景出台细化指引，明确不同岗位适用的用工模式清单，压缩企业利用数字化工具模糊用工属性的操作空间。企业开展数字化用工制度设计时，完成岗位属性的分层梳理，核心涉密、高危作业岗位严格执行全日制劳动合同管理，阶段性、辅助性业务审慎选用外包、众包模式，杜绝为压缩人力成本刻意篡改用工关系属性的操作。例如，南方电网下属安仁县供电公司建设零星用工智能管理系统，对零星劳务实施线上审批、影像存证、区块链归档，系统内置业务真实性校验规则，对重复申报、异常金额实施自动预警，区分正式用工与零星劳务的业务边界，每一笔用工业务完整留存申请、执行、核验、报账全流程证据，厘清不同用工类型对应的权责，有效防范虚构劳务、用工关系混淆带来的法律风险，为实体企业数字化用工合规治理提供实务样本。

企业需要把用工合规治理嵌入数字化系统建设全周期，在人力资源数字化项目立项阶段引入法务、合规部门参与评审，将法律义务转化为系统刚性规则。电子劳动合同模块落实国家关于电子劳动合同的相关规范，落实实名认证、活体识别、完整文本阅览、时间戳存证等技术环节，保障签署行为真实有效，杜绝代签、篡改合同文本等问题。对外包服务商实施全周期准入与动态评估，把劳动者权益保障情况纳入服务商考核指标，建立服务商退出机制，当

外包合作方出现侵害劳动者权益情形,及时启动责任追溯与合作终止流程。大型企业需要针对下属分支机构开展数字化用工合规穿透管理,统一内部用工管理规范,定期开展数字化用工专项核查,对业务系统中暴露的用工关系界定模糊、流程缺失等问题实施闭环整改,实现由形式层面的流程线上化转向实质层面的用工合规治理。

3.2 数字化劳动者权益保障与和谐劳动关系的培育

劳动用工数字化转型的价值落脚点,在于实现技术工具与劳动者权益保护的协同共进,算法与数字系统不能成为弱化劳动权益的载体。企业在搭建数字化用工管控平台过程中,开展算法规则的合规审查,针对绩效核算、任务派发、工时统计相关算法实施内部评估,避免系统设置不合理指标变相挤压劳动者休息权利,明晰线上工作与非工作时间的边界,针对远程办公、线上任务处理建立工作响应机制,减少非必要的工作侵扰。针对外包、项目制协作人员,落实劳动保护相关要求,统一开展岗位安全培训,完善作业环境保障,打破正式员工与外包人员在劳动防护层面的待遇鸿沟。例如,南方电网赫兹工程智慧工程管理系统搭建工人工资管理模块,针对电网基建项目大量外包务工人员,实施实名认证建档、线上考勤留痕、工资智能核算、工资支付线上存证,搭建工资发放异常预警机制,打通劳动者维权信息线上反馈入口,技术手段打通多层分包带来的监管盲区,保障一线务工人员劳动报酬按时足额发放,把权益保障功能内嵌于业务数字化平台之中,实现业务开展和劳动者权益保障同步推进。

和谐劳动关系培育需要依托数字化渠道完善劳资沟通机制,打通多渠道诉求反馈入口,劳动者可以便捷调取个人用工档案、考勤记录、薪酬核算明细,降低维权举证成本。企业内部建立算法争议处置通道,劳动者对系统生成的绩效、任务判定结果存在异议时,可以提交人工复核,避免算法单向管控带来的劳资矛盾积累。工会组织同步适应数字化用工场景,将外包、项目制协作劳动者纳入权益关注范围,借助线上平台开展政策宣讲、意见征集,推动协商机制覆盖多元用工群体^[4]。数字时代劳动者权益保障不局限于事后维权救济,依托数字化工具把保障环节前置,完成事前风险提示、事中过程留痕、事后便捷维权的完整链条,技术工具兼顾管理效率与人本价值,推动形成互利共赢的数字化劳动关系生态。

3.3 企业用工管理数字化能力与合规风控体系建设

企业劳动用工数字化能力建设,不局限于软件系统采购部署,更加聚焦组织、人员、制度、技术多维度的协同

升级。管理层需要转变认知,摒弃数字化等同于简单降本减负的片面认知,将用工合规纳入数字化转型整体战略,组建人力资源、法务合规、信息技术跨职能协同小组,统筹推进劳动用工数字化建设。针对人力资源从业人员开展分层能力建设,围绕电子用工文书效力、多元用工法律边界、数字化场景风险识别开展常态化实务培训,补齐数字化用工场景下的专业短板。例如,南方电网普安供电局在数字化治理实践中,将企业制度条文解析转化为智能规则知识库,把用工合规要求转化为系统刚性审核标签,业务流程执行过程中系统自动开展合规校验,不合规事项无法进入下一环节,依靠技术赋能弥补人工审查存在的疏漏,该实践证明把合规规则向系统底层进行植入,能够显著提升企业整体用工风险防控水平。

企业需要搭建一体化用工数据底座,打通人事、考勤、薪酬、项目管理、外包管理各业务模块的数据壁垒,消除数据孤岛,实现全口径人员信息统一归集,正式员工、外包人员、项目协作人员全部建立标准化电子档案,用工全流程关键节点完成不可篡改存证。构建分级分类的数字化用工风险预警体系,梳理形成企业用工合规义务清单,针对合同签署超时、报酬发放异常、外包服务商资质失效、工时异常等风险点设置预警阈值,系统完成风险自动识别,输出风险台账,推动风险处置闭环运行。同步完善制度配套,结合数字化业务场景修订内部人力资源管理制度,明确电子文书效力、数据采集使用边界、多元用工岗位管理要求,规范业务部门使用数字化用工工具的权限与流程。企业定期开展数字化用工管理成效评估,对照行业规范与监管要求完成自查迭代,持续优化技术工具、管理制度、人员能力三者之间的适配程度,构建适配数字时代的现代化用工合规风控体系。

4 结语

数字技术重塑劳动用工的运行逻辑,劳动用工数字化转型是产业数字化进程中不可逆转的发展方向,技术变革在释放人力资源管理效能的同时,也带来劳动关系认定、劳动者权益保护、企业合规治理层面的多重现实考验。企业推进劳动用工数字化,应当跳出单纯追求效率的思维定式,兼顾管理效能提升与劳资关系稳定,完成劳动关系治理规则适配,依托数字化工具筑牢劳动者权益保障屏障,持续打磨企业内部数字化用工管理能力与风控体系。电力行业企业的数字化用工实践证明,技术工具既可以作为管理管控载体,也能够成为合规治理、权益保障的实现载体。面向未来,企业需要持续平衡技术创新与制度约束之间的

关系,推动数字技术真正服务于劳动关系和谐稳定,为新质生产力背景下人力资源高质量发展提供支撑。

[参考文献]

- [1]何玲,秦俭,张雅楠,等.加快推进人力资源管理数字化转型的思考[J].石油组织人事,2025(3):45-49.
- [2]杨玲儿,周玮玮.数字化背景下企业劳动用工模式创新[J].人力资源,2025(22):33-35.
- [3]成智胜.数字经济下的人力资源管理路径探索[J].中国集体经济,2025(11):121-124.
- [4]单春霞,史羽卉,耿紫珍.和谐劳动关系对企业数字化转型的影响研究[J].经济问题,2026(3):110-119.

作者简介:贺静(1990—),女,汉族,四川华蓥人,硕士研究生,中级经济师,研究方向为人力资源管理薪酬绩效、劳动用工。