

平台用工模式下骑手劳动关系的认定困境与路径重构

王茹月

浙江农林大学文法学院(外国语学院), 浙江 杭州

收稿日期: 2026年3月13日; 录用日期: 2026年5月19日; 发布日期: 2026年5月28日

摘要

平台用工的兴起, 暴露了传统劳动关系认定标准在数字时代的系统性失灵。长期以来, 平台对“灵活性”与“去劳动关系化”的片面追求, 导致形式自由与实质控制的悖论。2023年发布的典型案例, 重申“事实优先”原则, 并将算法控制因素纳入审查范畴。2024年底, 最高法进一步在新就业形态劳动争议指导性案例中, 提炼出“支配性劳动管理”这一裁判要旨。鉴此, 可在承续司法实践的发展脉络的同时, 超越“不完全符合劳动关系”之理论窠臼。以外卖骑手为典例, 在劳动“二分法”之既有框架下, 整合技术控制要素, 构建一个兼具理论解释力与司法操作性的骑手劳动关系认定标准。

关键词

劳动关系认定, 平台用工, 外卖骑手, 技术从属性

The Dilemma and Path Reconstruction of Riders' Labor Relations under the Platform Employment Model

Ruyue Wang

College of Humanities and Law (College of Foreign Languages), Zhejiang A&F University, Hangzhou Zhejiang

Received: March 13, 2026; accepted: May 19, 2026; published: May 28, 2026

Abstract

The rise of platform employment has exposed the systematic failure of traditional labor relations identification standards in the digital age. For a long time, the one-sided pursuit of “flexibility” and “de-labor relations” has led to the paradox of formal freedom and substantive control. Typical cases

released in 2023 reiterate the principle of “facts first” and include algorithmic control factors in the scope of review. At the end of 2024, the Supreme People’s Court further extracted the gist of the judgment of “dominant labor management” in the Guiding Cases of Labor Disputes in New Forms of Employment. In view of this, while inheriting the development context of judicial practice, it can go beyond the theoretical stereotype of “not fully in line with labor relations”. Taking delivery riders as an example, under the existing framework of the labor “dichotomy”, the technical control elements are integrated to construct a standard for determining the labor relationship of riders with both theoretical interpretation and judicial operation.

Keywords

Labor Relations Determination, Platform Employment, Takeaway Riders, Technical Subordination

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 问题的提出

平台经济是传统零工经济在数字时代衍生出的新形态。并由此产生互联网平台用工模式(以下简称平台用工模式)和新业态劳动者这一对新概念。平台用工模式是以数字平台为场域,以信息分类、筛选和聚合为纽带,以算法技术为中轴,实现对人力资源跨地域与空间的快速配置和优化的就业形态[1]。《新就业形态劳动者权益协商指引》¹将新就业形态劳动者定义为以互联网平台为媒介,接收平台企业和平台用工合作企业发布的配送、出行、运输等工作任务,并通过提供平台网约服务的劳动,以换取劳动报酬的劳动者。外卖骑手正是这一定义下的典例。

外卖平台的活跃,带来消费需求侧和就业市场的源头活水,也给我国劳动关系认定的司法实践带来新挑战。平台用工模式具有去组织化、去单位化与就业灵活化的特征,以“去劳动关系化”表征与“算法强控制”内核给传统的劳动关系的认定带来挑战。对此,实务界出台多项政策文件与案例报告,学界亦展开多维度探讨。然而,关于如何构建系统有效、可操作的认定标准,尚未形成共识。

2. 平台用工模式下骑手劳动关系认定困境

2.1. 传统劳动关系认定标准

我国劳动法律法规中并无劳动关系的明确定义。法院系统在劳动关系的认定上,主要适用《关于确立劳动关系有关事项的通知》²(以下简称《通知》)。《通知》规定:如果用人单位未与劳动者签订劳动合同,则考虑该法律关系是否符合劳动者接受用人单位的管理、遵守劳动规章制度、从事其安排的工作;劳动者从事的工作属于用人单位业务的一部分,并获得用人单位的报酬;劳动者融入用人单位的组织架构这三个方面。实践中存在简单套用《通知》,不当限缩劳动关系认定范围、机械适用《通知》、以该文件第一条的三项“同时具备”方才认定劳动关系等现象。

在劳动关系判断中,法官多采用“综合衡量因素模式”进行认定。有学者对法官综合衡量的因素进行统计分析,并将常用的否定性判断因素划分为管理类因素和经济类因素[2]。其中,常被用于否定劳动关系的管理类因素包括接受劳动管理、工时约束、考勤管理、指派工作等;常被用于否定劳动关系的经

¹https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/ldgx_4234/ldyg/202402/t20240222_513849.html

²https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/ldgx/201407/t20140717_136260.html

济类因素包括酬劳的支付主体、酬劳的计算方式与稳定性、生产工具的提供、注重劳动结果(而非劳动过程)、为多家提供劳务等等。而平台用工模式下的新业态劳动者的具有新特征决定其多数符合以上消极判断因素,影响平台与外卖骑手劳动关系的认定,阻碍对外卖骑手劳动权益的保护。

2.2. 形式非从属：传统劳动关系认定标准失灵

指派工作的非从属。以美团平台为例,2018年,美团将最初直营模式下的配送员全部转为加盟或外包。《新业态从业人员劳动权益保护 2019 年度调研报告》³指出,多数专送骑手对于劳动关系的主体的认识处于模糊状态。对于配送商而言,自身薄弱的议价能力无法突破垄断性外卖平台严格的成本控制,其利润空间持续受到挤压的同时,还需要承担高额的人力资源管理成本与潜在的法律风险。因此,配送商倾向于选择效仿平台的策略,将其全部或部分业务进行转包和分包,以降低管理成本和法律风险。承接转包、分包业务的对象公司,往往资质良莠不齐,甚至不乏个人承包者。这种“平台-多层配送商-骑手”的劳动组织架构使平台和上层配送商在劳动关系中隐身。由于劳务外包市场中下游整体缺乏法律监管,配送商本身资质不足、责任承担能力不足、行为不合规等现象大量存在,骑手维权成本大大增加。

劳动合同的非从属。部分配送商与灵活用工平台合作,灵活用工平台将骑手注册为个体工商户,再以个体工商户的名义与配送商签订协议。此时,个体工商户作为民事法律关系的主体,在经营过程中自负盈亏,平台和配送商用工风险被大大降低。司法实践中,该协议可能表现为包括兼职协议、劳务协议、承揽协议、合作协议、挂靠经营协议、委托注册个体工商户等民事合同。平台或合作企业的法务团队通过精心设计合同文本,在合同中植入“双方不成立劳动关系”“不适用《劳动法》《劳动合同法》”等格式条款。将本可能具备从属性特征的用工关系,刻意包装为形式上平等的民事法律关系,进而达到规避劳动法上用人单位主体责任的目的。这些合约多是意思瑕疵的产物,但多数骑手若不具备专业法律知识,仍足以让用人单位大大降低其承担用人单位责任的概率。

生产工具的非从属。生产资料由谁提供,是判断经济从属性的传统核心要素之一。在平台用工模式下,完成配送服务所必需的工具,如交通工具、移动通讯设备及其运营维护成本均转由骑手自行承担。这一工具外部化的安排,在形式上重构了劳资之间的生产资料依赖关系。司法裁判中,部分观点认为,骑手对生产工具的实质性投入,使其在法律形象上更贴近于拥有生产资料的独立承包商,而非普通劳动者。亦有观点认为,在互联网经济下的新用工模式中,平台借由互联网技术拥有排他性信息,在与骑手的用工关系中处于强势地位,并且此种信息已经成为比交通工具更为重要的生产资料[3]。但并未形成统一意见。

2.3. 实质强控制：算法面纱对劳动关系的遮蔽

劳动关系外在表现为用人单位对劳动者的控制,这种控制可以概括为三项权力[4]:指示权力、监督权力和纪律权力。用人单位之所以愿意进入劳动关系,正是因为可以合法取得控制劳动者的权利,以取得经营上的灵活性,从而降低交易成本。

用工方劳动自主与劳动控制的悖论。马克思在《资本论》中提出劳动过程理论,该理论以劳动力的不确定性为出发点,指出资本必须掌握对劳动过程的控制权[5],而以美团平台为例,依据其发布《美团骑手年度职业报告(2024-2025)》,“自由”是吸引骑手加入的重要因素,超六成的美团平台骑手之所以加入,是因为该职业更有自主性。在现存的众包模式和专送模式中,有七成骑手选择众包模式。但这并不意味着数字时代下,面对史无前例的大规模用工,外卖平台已经放松对劳动的控制。而是将这一控制至于算法的面纱之下,使劳动者处于形式自主而实质从属的矛盾状态[6],回避披露权力和信息的不对称对经济人理性决策的干扰[7]。

³<http://www.yilianlabor.cn/yanjiu/2020/1906.html>

指示权力。指示权力是平台控制体系的起点，它取代了传统管理者的口头指令，实现了对劳动任务分配与劳动秩序组织的自动化支配。一方面，平台并非被动提供信息，而是主动行使任务指派权，基于骑手历史数据和实时情境通过复杂模型生成强制性命令，骑手对系统派单的接受度直接影响其接单机会与收入。另一方面，平台通过设定信息显示范围、允许特定行为并阻止其他行为，在操作层面为骑手划定行为框架，使劳动过程被预先编入算法程序，无论是专送骑手还是众包骑手，其拒单的权利在系统设计中已被实质性削弱。骑手的自主决策空间被压缩在算法设定的有限选项之内。

监督权力。雇主以算法监测和算法评级系统监督劳动过程，衍生出一种复合型的权力机制。它同时发挥着全景监视的威慑功能与数字规训的建构功能，共同确保劳动秩序的内化与服从。算法监测通过 GPS 定位、APP 状态轮询、界面操作日志等技术，实现对劳动过程无间断的数据捕获。算法评级则超越了简单的绩效考核，系统通过将复杂的劳动质量量化为可计算的指标分数，并使之与收入、派单优先级等关键资源直接挂钩。例如美团发布的骑手“服务星级”激励机制。

纪律权力。纪律权力是算法控制的保障机制，它通过算法惩戒与算法奖励，对经过监督系统量化的行为结果进行反馈，从而完成对骑手行为的规训闭环。算法惩戒的强制性服从体现在只要登录平台，骑手工作的每一环节都在遵循算法预设的最优解。再辅之以限制拒单、超时罚款、服务分体系等制度，劳动者的自主性被一步步消解。算法奖励的激励性引导则通过动态激励体系对符合平台价值的行为进行正向强化，奖惩结合共同构成精细的行为调节系统。

3. 平台用工模式下骑手劳动关系认定路径

3.1. 劳动关系认定的实践发展与概念厘清

劳动关系的概念及认定是劳动法领域的元问题。一直以来，其概念及具体规则由法院系统在案例中逐渐生成^[8]。但是，随着互联网技术的发展，平台用工模式逐渐兴起，逐渐产生一系列新业态劳动者的劳动法领域的难题。由是，一些国家和地区将相关规则予以成文化，以应对新形势下的新挑战。

目前，我国司法实践仍以《通知》为劳动关系认定的主要标准。从形式上看，该通知属于部门规范性文件，法院并无适用义务。从内容上看，该文件对于劳动关系的内涵缺乏实质界定、对于基本原则与方法亦未说明。简略的规定更不利于平台用工模式下的劳动关系认定，据 2014 至 2022 年 3016 件有效样本的案例实证统计^[9]，我国认定平台工人与平台合作方或平台本身成立劳动关系的概率均较低，后者更是罕见。

应当坚持劳动关系认定“二分法”。2021 年 7 月 16 日，人社部等八部门共同印发《关于维护新业态形态劳动者劳动保障权益的指导意见》⁴。一方面，劳动关系的本质是劳动管理，劳动管理以从属性为判断标准，其中，人格从属性为核心。那么不完全符合劳动关系意味着，其不具有或者不完全具有人格从属性的同时，又要具备一定的人格从属性^[10]。另一方面，依据典型案例报告的表述，三要件的判断方式已然具有相当的弹性。综合来看，两者的界限难以划定，在我国目前的实践中不具有可操作性。

从属性理论的官方认可与劳动关系概念的丰满。2023 年，人社部和最高法联合发布典型案例报告，对劳动关系的概念和认定规则完善具有重要意义。首先，报告指出，劳动关系的原则为事实优先。其次，报告指出劳动关系的核心特征为“劳动管理”，即劳动者与用人单位之间的关系具有三要件。在此基础上，该文件还指出在认定新业态劳动者与平台企业是否存在劳动关系，应当对照劳动管理的相关要素，综合考量三要件的有无、强弱。这意味着从属性是有弹性的，达到一定程度方可以认定劳动关系。2024 年 12 月，最高法发布第 42 批指导性案例，明确是否存在支配性劳动管理是劳动关系的本质、核心特征。同时，强调

⁴https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm

应避免劳动关系认定的泛化倾向，意味着对“非典型劳动关系”等概念的出现持否定态度^[11]。

综上，可以归纳目前国内司法实践对于劳动关系认定的方式：在劳动二分法的二元格局下，以实事求是为原则，以“三要件 + 综合因素”为判断方法，考量用工事实，判断用人单位对劳动者的劳动管理是否可以达到支配性的程度。

3.2. 技术从属性构建的可行性

3.2.1. 技术从属性的实践基础

面对平台用工的算法控制特性，2023年，人社部和最高法联合发布典型案例报告中尝试将算法因素纳入审查，这构成了理论创新的现实动因。

算法因素在人格从属性中的体现。例如，人力资源社会保障部、最高人民法院《关于联合发布第三批劳动人事争议典型案例的通知》⁵，刘某与某信息技术公司订立《车辆管理协议》一案中，法院将算法纳入人格从属性中考量。本案中，骑手日均在线提供劳务的时长超过八小时，以线上签到为伊始，工作任务均来自平台派单。在次过程中，用工方通过平台全程监测其任务完成情况，并设定奖惩办法，例如以加单的形式进行奖励，以扣减费用的形式针对超时等情况进行惩罚。骑手作为劳动者，必须按照平台指令完成工作任务，不能自主决定工作的时长和任务量。这已经体现出平台对劳动者劳动过程的管理控制，尽管是从设定规则与算法的层面，而非直接指令。

算法因素在经济从属性中的体现。例如，人力资源社会保障部、最高人民法院《关于联合发布第三批劳动人事争议典型案例的通知》，徐某与某科技公司订立《网约配送协议》一案中，法院主要将算法用于经济从属性中的认定。本案中骑手通过算法推送与自主抢单相结合的方式线上获取配送任务，而任务的推送与报酬计算方法同样依托平台的数据信息。平台针对配送超时、客户差评等情况扣减服务费。骑手作为劳动者，其配送业务所需数据信息来源于数据平台，接单量上限由算法控制，体现出平台通过算法，打破时空限制，对骑手的劳动进行精细用工管理的事实。

当前法院已将算法控制因素融入劳动关系认定的审查框架，在传统劳动三要素的基础上，使算法也成为衡量从属性的关键因素。另外，最高法发布的第42批指导性案例中，亦在平等关系认定的考量因素中明确纳入“算法规则”。对算法因素的重视与考量，能够适当减少劳动关系被隐蔽化、模糊化的可能性，从而增强对从业者的劳动法保护。

算法因素已成为无法忽视的审查内容，上述案例正印证了这一趋势。然而，当前的审查模式是碎片化的。算法因素被分散地融入传统要件中，缺乏系统性的定位。这种“打补丁”式的方法，难以彻底揭开“形式非从属”的面纱，亟需一个统领性的理论框架将算法因素的核心地位明确下来。

3.2.2. 技术从属性的理论基础

面对算法技术给劳动关系认定带来的新变化，学界形成两种代表性路径。改良路径是在传统框架内扩充解释，使其能够囊括算法因素带来的新变化，例如，将技术从属与经济从属性、组织从属性^[12]相提并论。创新路径则将算法因素的影响作为独立的技术从属性要件。

从比较法的角度，有学者提出借鉴美国ABC测试标准的改善思路^[13]。从劳动关系认定角度，该标准属于构成要件式的认定模式。其积极意义很大程度上来自“可推翻的推定”规则与举证责任分配。我国当前在举证责任分配上虽向劳动者适度倾斜，但与ABC测试中的将推翻该推定的举证责任施加给雇主有很大区别，在此背景下，应以顺应“三要件 + 综合因素”改革趋势为宜。

马克思曾将技术分为两大类型：物质人造物的技术、作为社会形式的技术，分别指涉人与自然、人与人之间的社会关系^[4]^[14]。陈龙将之解释为科学技术在劳动中的应用和劳动过程中出现的组织技术^[15]。

⁵<https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/401172.html>

田思路在陈龙的理论框架下，提出技术从属性有本源性与间接性的基本特征，并认为在人格经济、组织从属性中，均有与技术从属性的交叉之处。

在“互联网+”时代，劳动力与生产资料相结合的生产关系本质并未发生改变，变化的只是其结合形式[16]。当劳动给付过程必须服从缔约相对方通过技术手段作出的具体指示时，劳动者在实质上仍然处于从属地位[17]。技术从属性正是骑手在劳动过程中受平台或平台合作方的生产资料(劳动工具)的技术控制所体现出来的从属性[18]。在当前数字时代背景下，对技术从属性进行深入分析和重视，是劳动关系认定的迫切需求。至于将其作为独立的从属性类型，还是纳入传统的从属性框架，并非问题的关键所在。我们需要的是对技术从属性要素进行提炼和运用，以更有效地分析数字时代劳动关系的存在形式[19]。

3.2.3. 技术从属性判断要素体系的构建

通过对现行规范性文件及司法裁判的梳理可以发现，法院在依据传统从属性三要件进行判断的基础上，已经开始将“算法规则”纳入劳动关系认定的审查范畴。基于技术从属性的内在形成逻辑，并参考国内外学者观点及域外相关立法经验，可以构建如下技术从属性判断要素体系。

技术依赖维度主要考察平台从业者对平台技术系统的依赖程度，包括以下三个具体要素：技术基础设施的掌控情况、技术设施的必要性程度、技术设施的决定性作用。具体而言，平台是否完全掌控配送系统的算法架构与数据资源；骑手是否必须依赖平台 APP 才能获得订单信息和导航服务；平台系统是否对骑手的配送效率与收入水平具有决定性影响。

过程控制维度重点关注技术系统对劳动过程的干预程度，包括以下三个具体要素：技术程序的强制性、劳动时空的技术约束、劳动条件的技术决定。具体而言，骑手是否必须接受平台算法的派单而没有拒绝或其他选择的自由；平台是否通过定位技术进行电子考勤、远程定位，限定骑手的活动范围；平台是否通过算法单方面设定劳动条件、内容和劳动方式、方法。

行为约束维度，即技术系统对从业者行为自由的限制情况，包括以下四个具体要素：算法指令的服从要求、工作安排的决定权、劳动替代的可能性、技术奖惩的实施。具体而言，平台是否通过评分系统限制骑手的工作时间段的选择权；是否禁止骑手使用替班人员；是否通过算法限制骑手同时服务多个平台；以及处罚措施的持续时间与涉及范围。

数据监管维度关注技术系统对从业者的监督与管理强度，包括以下四个具体要素：数据采集的全面性、劳动过程的监控密度、人事考评的技术依赖、生物识别的应用。平台是否通过 GPS 全程追踪骑手位置；是否通过 APP 在线时长考核骑手工作状态；是否通过客户评价系统进行自动化绩效考核，并要求骑手必须服从；以及是否通过人脸识别等技术实现专属管理。

关系稳定维度考察从业者与技术系统之间的嵌入程度，即从业者与该技术管理系统是否形成稳定的、超过一定时长的生产协作关系。具体包括：骑手是否长期依赖特定平台系统开展配送工作；平台系统是否成为骑手稳定收入的主要来源；以及骑手的工作模式是否深度嵌入平台的技术架构。有统计显示，我国外卖骑手平均从业时间不足 12 个月⁶ [20]，结合该数据及《劳动合同法》⁷第 66 条关于临时性工作岗位的界定。骑手持续使用同一平台超过 6 个月可认定为长期依赖。

综上所述，本体系通过五个维度对技术从属性的存在及其强度进行识别。各要素之间可相互印证、互为补充，共同构成一个完整的分析框架。

3.2.4. 典型案例分析

以指导性案例 238 号：圣某欢诉江苏某网络科技有限公司确认劳动关系纠纷案为例⁸。

⁶<https://www.workercn.cn/c/2025-04-15/8501000.shtml>

⁷https://www.samr.gov.cn/zw/zfxgk/fdzdgknr/bgt/art/2023/art_0abfdd261c03417b949df19d869add8d.html

⁸<http://gongbao.court.gov.cn/Details/cc5ae5792c86f6988bead4c81940b3.html>

江苏某网络公司(以下简称网络公司)承包某外卖平台在苏州浒墅关片区的外卖配送服务。2019年4月25日,圣某欢通过特定APP注册成为专送骑手。专送模式要点如下:须经站点授权方可注册APP;平台自动派单,骑手不可拒绝;受站点管理,须按排班接单;薪资包括订单提成、补贴等。注册过程中,圣某欢进行人脸识别并讲出“我要成为个体工商户”。此后,圣某欢通过APP接单,使用自有车辆配送。网络公司对其有考勤要求,请假扣奖。

2019年5月30日,网络公司与江苏某企业管理有限公司(以下简称管理公司)签订服务协议,委托其提供市场推广服务,约定可另行转包,并明确网络公司自行承担接活方的人身伤害等赔偿责任。

同年6月10日,圣某欢委托管理公司注册“个体工商户”,并以该名义签订《项目转包协议》,约定双方为民事承包关系,不属于劳动关系。6月13日,圣某欢注册成为“个体工商户”。2019年6月至8月,圣某欢分别收到薪资5035.5元、6270.5元、5807.7元。APP薪资账单显示,薪资规则由网络公司制定,构成包括底薪0元、提成、补贴等(表1)。

Table 1. Case analysis

表 1. 案例分析

维度	具体要素	江苏某网络公司	江苏某管理公司
技术依赖	技术基础设施的掌控; 技术设施的必要性; 技术设施的决定性作用。	掌控APP算法架构与数据资源; 骑手须经其授权方可注册; 依据定位派单。	仅提供个体工商户注册服务, 不掌控技术基础设施。
过程控制	技术程序的强制性; 劳动时空的技术约束; 劳动条件的技术决定。	系统派单不可拒绝, 因特殊情况不能接单需申请订单调配; 平台根据定位派单。	不参与配送过程控制。
行为约束	算法指令的服从要求; 工作安排的决定权; 劳动替代的可能性; 技术奖惩的实施。	站长决定排班调配; 骑手一人一账号; 请假扣奖,薪资含考核项目	不参与行为约束。
数据监管	数据采集的全面性; 劳动过程的监控密度; 人事考评的技术依赖; 生物识别的应用。	平台根据定位向专送骑手派单; 注册时人脸识别; 依据平台接单量等数据发放薪资。	作为转包中间方, 不参与数据监管。
关系稳定	长期依赖特定平台; 稳定收入的主要来源; 深度嵌入技术架构。	持续用工4个月; 月收入5000~6300元, 构成主要生活来源; 日均在线超8小时	仅系转包协议相对方, 与骑手无稳定用工关系。

综上,圣某欢与江苏某网络科技有限公司之间存在劳动关系。

4. 结论

平台用工模式下骑手劳动关系的认定困境,本质上是法律的滞后性特征在算法时代的体现。通过构建以技术依赖、过程控制、行为约束、数据监管及关系稳定为核心的技术从属性框架,可进一步判断算法系统是否通过数字地基、实时干预、系统性约束、全景监控及结构性依附,实现对骑手的“支配性劳动管理”。这一框架并非否定传统从属性理论,而是将其置于算法社会中予以激活与重构,从而在“劳动二分法”格局下,为司法实践识别形式自由掩盖的实质从属的用工关系提供可操作路径。值得注意的

是,不同平台用工类型的技术控制方式存在显著差异,例如,以外卖骑手为代表的劳务类与以网络主播为代表的创意类即呈现不同特征。未来研究可继续以新业态各行业的劳动者的平台规则模式为出发点,进一步探索更具场景适应性的技术从属性各要素的司法标准。

参考文献

- [1] 徐智华,解彩霞.平台经济算法用工的挑战与规制研究[J].宁夏社会科学,2022(3):98-107.
- [2] 朱军.劳动关系认定的理论澄清与规范建构[J].法学研究,2023,45(6):135-154.
- [3] 田野.平台用工算法规制的劳动法进路[J].当代法学,2022,36(5):133-144.
- [4] Casale, G. (2011) *The Employment Relationship: A Comparative Overview*. Hart Publishing, 3.
- [5] 哈里·布雷弗曼.劳动与垄断资本[M].方生,等,译.商务印书馆,1978:54.
- [6] 郑辰煜.平台劳动关系的算法遮蔽与法律规制[J].北京工业大学学报(社会科学版),2026,26(1):151-164.
- [7] 吴静.数字资本主义解构:幽灵劳动、叙事困境与系统不稳定性[J].求索,2023(2):83-91.
- [8] 谢增毅.数字时代劳动关系概念及认定规范的中国表达[J].中国社会科学,2024(10):162-185+208.
- [9] 王蓓,覃秋令.平台用工劳动关系认定的从属性标准——基于3016件涉平台劳动争议案件的实证研究[J].山东大学学报(哲学社会科学版),2025(1):85-96.
- [10] 谢增毅.我国平台用工规制路径的反思与改进[J].中外法学,2024,36(2):386-406.
- [11] 王天玉.“支配性劳动管理”的理解与适用[N].人民法院报,2025-03-13(007).
- [12] 田思路,贾秀芬.契约劳动的研究:日本的理论与实践[M].北京:法律出版社,2007:77.
- [13] 杨浩楠.共享经济背景下我国劳动关系认定标准的路径选择[J].法学评论,2022,40(2):100-112.
- [14] Grundmann, R. (1991) *Marxism and Ecology*. Oxford University Press, 139.
- [15] 陈龙.“数字控制”下的劳动秩序——外卖骑手的劳动控制研究[J].社会学研究,2020,35(6):113-135+244.
- [16] 王全兴,王茜.我国“网约工”的劳动关系认定及权益保护[J].法学,2018(4):57-72.
- [17] 粟瑜.从属性劳动概念的法律化、解释与启示[J].东南学术,2022(3):237-245.
- [18] 田思路.技术从属性下雇主的算法权力与法律规制[J].法学研究,2022,44(6):132-150.
- [19] 田思路.远程劳动的制度发展及法律适用[J].法学,2020(5):61-75.
- [20] 王琦.构建多方协同支持体系合力促进骑手群体全面发展[N].劳动午报,2025-04-15(002).