

算法控制下外卖骑手权益保障路径

李娜

青岛科技大学法学院, 山东 青岛

收稿日期: 2026年4月2日; 录用日期: 2026年5月2日; 发布日期: 2026年5月13日

摘要

在数字经济时代, 平台企业通过算法实现了对外卖骑手的隐形控制。本文通过分析外卖骑手在劳动过程中的算法逻辑, 即算法控制下的等级与分配制度、距离与时间计算、评价与工资计算, 发现在算法控制下外卖骑手劳动权益保障存在算法隐形侵害骑手权益、社会保障制度失灵的困境。需要从现实出发, 完善劳动关系从属性的认定标准、完善职业伤害保险制度、推进算法透明与协商机制、保障劳动者休息权等方面实现对劳动者权益的保护。

关键词

算法控制, 外卖骑手, 权益保障

The Path of Food Delivery Rider Rights Protection under Algorithmic Control

Na Li

Law School, Qingdao University of Science and Technology, Qingdao Shandong

Received: April 2, 2026; accepted: May 2, 2026; published: May 13, 2026

Abstract

In the digital economy era, platform companies have implemented invisible control over food delivery riders through algorithmic systems. This study analyzes the algorithmic logic governing riders' labor processes—including hierarchical allocation systems, distance-time calculations, and performance-based wage structures—revealing systemic challenges such as algorithmic infringement on workers' rights and dysfunctional social security mechanisms. Practical solutions require: refining criteria for identifying labor relationship subordination, enhancing occupational injury insurance coverage, promoting algorithm transparency and collective bargaining mechanisms, and safeguarding workers' rest rights to ensure comprehensive labor protection.

Keywords

Algorithmic Control, Food Delivery Riders, Rights Protection

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. 外卖骑手劳动过程中的算法逻辑

1.1. 算法控制下的等级与任务分配

外卖骑手的订单分配是由系统进行的，系统会根据骑手的位置派送给与商家距离更近的骑手。如果同一距离的情况下有多个骑手，系统会根据历史评价记录设计一个权重优先给优秀员工派送。因此，骑手的劳动数据对于订单的分配具有重要作用[1]。

订单分配的核心依据为骑手与商家的距离，平台所宣称的自由只是在系统既定订单中进行选择。在订单量激增或天气恶劣的情况下，骑手自主选择订单的可能性极低。这时算法主要遵循就近原则，以骑手与商家的距离作为首要的因素进行考量，然而骑手的实际工作流程是包括取餐与送餐两个环节的，系统难以在这个过程中实现动态平衡，因此还是以距离为主要标准。此外，算法无法全面计算到现实场景中的复杂变量，如车辆状况、交通信号灯及其他不可预见的因素，都可能降低骑手的配送效率。平台通过骑手在劳动过程中形成的数据对骑手进行等级划分。评估的内容通常包括准时率、完成单量以及用户满意度等方面。根据这些数据骑手被划分为从普通到黄金等不同等级。高等级骑手往往在派单优先级和抢单权限上享有潜在优势，例如可能优先获得距离更近或报酬更优的订单，同时也更容易获得参与特定奖励活动的资格。这套制度本质上构成了对骑手的激励与分级管理机制。

1.2. 算法控制下的距离与时间计算

骑手送餐的时间取决于骑手在取到餐之后与目的地之间的距离。但是平台用户常会有这样的感受，明明与骑手的距离很近，但是预计送达的时间却很晚。这是因为骑手在配送过程中往往是多个订单，同时又必须依照算法规定的路线和顺序进行配送。外卖骑手的工作背后是一套复杂的时间逻辑，时间并不是真正的自由的。在工作的过程中手机既是骑手的工作工具，同时商家和消费者也通过手机对骑手的工作过程进行监控。外卖骑手的工作环境虽然与工厂的管理模式和固定场所约束不同，具有多变且时空复杂的特点，难以实现自上而下的直接监控。但随着算法优化和网络技术发展，平台通过精细管理取餐、送餐等流程，实现了对骑手的隐形监控[2]。这种看似摆脱了工厂制度下强约束力的工作，实则算法将监控范围无限扩大并渗透到骑手的每一个时空角落，所谓的自由不过是虚假的自由。外卖骑手的劳动过程全程处于监控之下，借助监控系统，平台能够精准掌握骑手与消费者之间的距离以及预计送餐时长，为骑手绩效评价提供依据。对于外卖骑手而言，其绩效主要依据接单数量和送餐时效来综合评定。通常情况下，单次送餐时间越短，骑手在相同工作时间内可完成的接单量就越多。而送餐时间的长短又与配送距离直接相关。对骑手工作效率的快慢的考察，取决于算法所设定的时间标准。为了吸引更多的消费者增强自身的竞争力，各大平台之间展开一系列的速度竞争，不断压缩骑手的送餐时间，同时骑手为增加收入不断加快配送速度，送餐时间逐渐缩短。这也导致平台日益壮大，而骑手的地位和权益却逐渐被削弱。

1.3. 算法控制下的评价与工资计算

在外卖平台系统中，顾客的评价对骑手的工资也是有影响的。在外卖骑手工作的系统中，顾客评价实际上是一种消费者对外卖骑手劳动的直接控制。这些评价通常以五星级好评为主，具体包括订单准时率、商品服务满意度以及服务态度等方面。这种基于整个服务过程的主观评价直接关系到骑手的等级和奖惩[2]。骑手收到差评后平台会给他们相应的罚款，这是平台对骑手的一种惩罚。压缩的时间就是平台的竞争力，当顾客选择了这一外卖平台就对更快的送餐时间产生了心理预期。特别是预计到达时间已经确定时，当外卖来迟时，顾客就带有被欺骗的感觉，由此就会给出差评。

算法对骑手的控制就体现在任务反馈阶段的评价机制上。平台在任务完成后都会要求用户对骑手的服 务进行评价平台系统的算法逻辑以惩罚机制为核心，当骑手出现超时或遭受顾客投诉时，会依据既定规则予以处罚，而对于骑手提前送达的情况则基本无奖励设置。不过，平台将部分奖励转化为游戏化机制，如按月单量给予相应奖励以及雨天补贴等。整体而言，这些评价与奖惩规则均体现算法服务于的平台利益，目的在于激励骑手提升配送的速度。在这个过程中，顾客虽能对骑手进行评价和奖惩，但整个规则由平台制定，骑手受雇于平台，商家由平台引入，骑手作为算法程序下直接受到影响的一方，无法对平台系统及规则的合理性提出质疑与评价。评价体系在算法逻辑中发生转移，无人能对平台本身形成有效的监督与制衡。

2. 算法控制下外卖骑手权益保障困境

2.1. 算法控制侵犯骑手权益

2.1.1. 算法隐性控制劳动过程

在数字经济时代，企业可借助创新模式整合多方资源。以饿某么平台为例，其依托 GPS 定位技术，实时追踪骑手轨迹，精准评估骑手工作状态。如果骑手位置偏离商家过远或配送时长不达标，系统将判定其行为异常，导致无法顺利完成取餐或配送任务。此外，当骑手同时接了多笔订单时，平台还能基于商家出餐预估时间及目的地信息，智能规划出最优的取餐与送餐路径，提升配送效率。算法在收集数据并运用数据的同时，有效提高了外卖骑手的劳动效率，但也在潜移默化地规制骑手。

通过规定三个时间阶段，在空间上记录劳动轨迹并帮助规划路线，平台算法对外卖骑手劳动的时空维度实施了控制。平台还运用订单热力图技术，对骑手进行更为精细化的控制。在热力图中，订单需求量密集的区域呈现出较高的热力值，这促使外卖骑手为了更容易接单就需要前往这些高热力的区域接单。这不仅实现了供给端与需求端的精准匹配，同时也有效控制了骑手的劳动区域[3]。

2.1.2. 算法游戏化控制下的自主假象

在传统劳动关系中，用人单位通过强化劳动过程控制以实现生产要素的高效配置，并基于经济效益导向建立标准化管理制度。相较之下，平台经济中的外卖配送从业者面临着算法构建的新型管理范式，其本质是工作场景的游戏化重构——企业通过游戏化设计将组织目标转化为具有参与感的任务系统[4]。该机制主要体现在以下四个关键方面：一是下载自主。外卖骑手需要下载平台指定的 APP，虽表面看似自主，但实际上劳动者如果不下载 APP 就无法工作，因为从到店、取餐至送达等一系列流程均需要通过这一 APP 进行操作。二是接单的自愿性。对于平台算法派发的订单，外卖骑手表面上有拒绝权利，但拒单行为会导致后续系统向其派单数量减少。三是按件计费模式带来的薪酬不确定性。外卖骑手每份订单相互独立，收入与订单量直接相关，导致其收入极其不稳定。四是闯关升级机制的激励与约束作用。骑手通过配送订单获取经验并提升等级，算法为该等级体系设置了奖励制度，高等级骑手在完成订单后可以获得更高的配送费。同时，算法还设定了相应的惩罚措施，例如成功配送一单增加 1 分等级分，而取

消配送一单则会扣除 10 分等级分。平台算法还运用一种类似于游戏的荣誉称号来激发劳动者的积极性和主动性。

算法设计既强调了外卖配送人员的自主性，又暗含一套类似传统雇佣关系中规章制度的隐性控制。在这套机制下，工作任务被转化为挑战关卡，职业晋升与薪资增长则体现为等级提升，激励着骑手们在追求更高收入的过程中，主动投入以提升个人评级，营造出一种主动工作的表象。然而，这种游戏化的外表实际上逐渐模糊了劳动从属性的本质，使得平台对劳动者的实际控制力加强这一核心事实被巧妙地隐藏起来。

2.1.3. 算法控制下的去劳动关系化

在众包模式下，基于算法管理平台企业将传统的劳动雇佣关系，转变为一种基于数字平台的民事合作关系。骑手通过手机完成注册时，同意的并不是劳动合同，而是一份电子服务协议或合作协议。这份协议在法律上奠定了双方平等民事主体关系的基础。一些平台通过第三方服务，引导骑手注册为个体工商户。这一行为在形式上彻底将雇佣关系转化为企业与企业之间的商业合作，从而从一开始就规避了劳动法的适用。

平台不通过具体的人员进行现场管理，而是将管理的意思融入了算法的系统之中。算法通过智能派单、规划路径、规定时限和阶梯式奖惩规则，全面控制了骑手的接单节奏、工作线路与工作强度。尽管平台强调工作时间自由，但算法通过设置接单率、取消率等考核指标，并结合经济激励与惩罚措施，使骑手为维持必要收入而不得不服从系统调度，形成了实质性的经济从属与管理约束。这种以技术为中介的控制模式，实现了劳动过程的高度标准化与精细化，却避免了传统意义上直接的人格从属关系的特征[4]。

平台企业与外卖骑手之间的劳动关系很难认定。平台通常会主张不存在劳动关系，来规避劳动法中的用人单位义务。主要有两种类型：一是企业主张与骑手签订的为承揽协议，认为双方未达成建立劳动关系的合意，将外卖骑手送餐视为承揽行为。但外卖骑手为平台企业提供的是长期稳定的配送服务，是提供劳动本身，不是交付劳务成果。将其劳动曲解为劳务承揽在逻辑上是不成立的。二是以信息居间主张责任豁免，有的企业协议约定外卖平台为提供居间服务的平台，配送订单是一种物流配送需求发布与外卖骑手的配送合同的关系[5]。但是所有订单都必须通过平台算法控制下的 APP 进行签订，消费者和外卖骑手分别在平台上下单和接单。因此，以信息居间为由主张豁免用人单位责任的观点难以成立。

2.2. 传统权益保障制度的失灵

外卖骑手面临最低工资保障缺失、过度劳动及社会保障缺位等问题，而现有的权益保障制度在某种程度上已经无法有效地发挥作用。从工作时长来看，许多外卖骑手往往全天在线，难以保证必要的休息时间，这种因过度劳动导致的休息权缺失是造成骑手职业伤害风险增高的主要原因。在算法管理下，劳动者被纳入了平台企业新型的时间控制中，企业借助算法对骑手的劳动过程实施了更加严格和细致的监督。平台通过游戏化的方式包装其劳动要求，在这种情况下休息权的丧失似乎是骑手自主选择的结果，骑手的所有行为都显得像是自愿参与，包括牺牲自己的休息时间。

传统劳动者在休息权与劳动报酬获得权方面，有最低工资标准和最长工作时间限制等制度保障，而像外卖骑手这类新就业形态下的劳动者，目前却缺乏相应的保障制度。外卖平台的薪酬结算体系存在不透明的问题，比如配送单价被随意调整，补贴也常被克扣。其劳动与收入并不对等，在工作中存在着配送距离、时段、难度与薪酬匹配失衡的问题，像深夜、偏远地区的配送订单，他们往往耗时费力，但相应的报酬却没因此增加。除此之外，平台一味倾向消费者，无论是否是众包骑手的责任都对众包骑手进行

处罚而平台自己则选择隐身，这种不合理的处罚极大影响了众包骑手们的合理收入[6]。

职业安全风险大与保障缺失是核心问题。道路交通安全是骑手面临的最直接、最高频的风险。由于缺乏劳动关系，他们无法享受工伤保险的权益。平台虽然会为骑手购买商业意外险，但商业保险无论是在赔付额度、覆盖范围还是理赔条件上均无法与工伤保险等同。当事故发生时，骑手往往面临复杂的理赔流程，且在主张平台责任时，平台会以双方仅为民事合作关系为由进行抗辩。

将传统劳动者的最长工作时长标准应用于新业态从业者显然存在适配性问题[7]。外卖骑手的薪酬高度依赖订单的完成量，实行固定工时制度可能导致从业人员为规避工作限制而压缩必要休息时间，反而背离劳动权益保障的初衷。针对新就业形态的特殊性，人力资源和社会保障部于2023年11月8日发布三项政策文件，从休息权保障、劳动规则公示及权益维护服务等方面构建相关制度。这些指导性文件虽确立了基本原则，但在具体实施细则、量化标准及监管机制等方面仍需进一步细化完善，才能实现政策目标的有效落地。例如在休息权保障方面，指引文件第五条明确，企业需与工会或新就业形态劳动者代表，依据法律法规、行业管理规定，结合行业特性与企业实际情况，通过平等协商，合理确定新就业形态劳动者连续最长接单时间及每日最长工作时间[8]。然而，该文件仅提供了引导性规定，未对具体时长给出明确标准。

3. 外卖骑手权益保障的完善路径

3.1. 完善从属性标准

随着平台经济的蓬勃发展，平台用工规模持续扩大，劳动者与平台之间的关系日益复杂多样，完善劳动关系认定标准已成为急需解决的现实问题。劳动作为事实行为，遵循“事实优先”原则是指在判定劳动关系时，应根据于“网约工”实际提供劳动过程中的从属性，而非其预设身份或合同约定。最高人民法院等八部门联合发布的《关于维护新就业形态劳动者劳动权益保障的指导意见》创新性地提出“不完全符合确立劳动关系情形”，打破了传统劳动关系二分法的局限，构建了劳动关系、不完全劳动关系与民事关系的三分法。在判断外卖骑手与平台企业间的用工关系时，需结合平台劳动的特性，明确算法从属性的法律地位。

在讨论关于外卖骑手等灵活就业人员的劳动关系认定时，需要考虑算法对其实际控制力的影响。尽管从属性的相关影响因素仍然被划分为三大传统类型，但典型案例明确肯定了技术影响因素并将之纳入考量范围，如平台企业能否借助制定规则以及设定算法等手段，对劳动者的劳动过程进行管理控制[9]；劳动者是否必须依照平台所下达的指令来完成相应的工作任务；还有平台企业有没有掌握劳动者从事相关行业所必需的数据信息这类至关重要的生产资料等问题。指导性案例也特别指出需要考虑“劳动者是否需要遵守算法规则”。因此，可以通过参考认定人格从属性的标准对劳动从属性进行完善：一是劳动过程的管理。劳动者工作内容，工作时间和工作地点等因素是否由平台方控制。二是劳动过程的监督。劳动者在劳动过程中的时间、路径和地点是否由平台进行监督。三是隐形的奖惩机制[10]。

在劳动关系的认定过程中，必须遵循具体案件具体分析的原则。法院不应仅凭外卖骑手与平台签订的劳务承揽协议或平台用工协议中关于信息居间性质的约定，就否定劳动关系的存在[11]。当用工方与劳动者未直接签署劳动协议时，需全面考量双方之间的从属性特征，以判断劳动关系是否成立。对于符合事实劳动关系构成要件的情形，应依法认定为劳动关系。

3.2. 完善职业伤害保险制度

骑手的工作时间十分灵活，这就可能会出现工作时间被无限延长、夜间进行工作、过度劳动等现象。工作与休息时间界限模糊，也会导致其遭受的职业伤害风险较大。当前，我国社会保障体系主要基于传

统劳动关系构建，导致以外卖骑手为代表的灵活就业群体在参保方面面临挑战。为有效提升外卖骑手的社会保障水平，应推进职业伤害保险保障骑手权益并逐步扩大职业伤害保险的试点范围[12]。

具体可以包括两方面内容：一是扩大参保范围，对符合经济从属性且具备组织从属性特征的众包骑手实施强制参保，例如日均接单量超过平台平均水平的众包骑手或使用平台指定装备的众包骑手，平台应根据实际抽成比例实行浮动缴费机制。二是强制参保可采用平台、众包骑手和政府共同分担的模式[13]，平台承担主要缴费责任，众包骑手按固定比例分担，政府则根据实际情况提供动态补贴。自愿参保部分可采取政府保费匹配机制，根据参保情况给予相应比例补贴。三是建立以事实认定为快速核实现机制。即通过平台的接单数据、GPS定位、就医记录、现场照片等证据，来确认伤害是否发生在执行平台分配的订单任务过程中[14]。

3.3. “算法公开、协商”机制实现价值纠偏

推进算法公开、透明是保障骑手权利的重要方式，传统的算法“黑箱”不仅掩盖了技术逻辑，更使效率追求大于以人为本的价值理念。通过算法公示保障骑手算法知情权，使其从被动的管理对象，转变为能初步理解自身处境的权利主体。算法的公开与透明为行业组织等社会力量进行外部监督与专业评估提供了信息入口，使社会协同治理成为可能[15]。也为政府实施精准监管与执法提供了依据。也就是说算法透明是将平台算法的“私权力”置于公共视野下的第一步，是打破算法垄断解释权、启动多元共治的基础。并且要求强制性的算法透明的并不是公开冰冷的代码，而是以骑手可理解的方式，揭示影响其核心权益的规则体系。这包括但不限于：订单定价的具体参数与权重(如距离、时段、天气的精确影响值)、优先派单的综合评价因素(如准时率、好评率、等级在分配中的具体作用)，以及行为奖惩的影响因素与后果。

算法协商是将静态的信息公开转化为动态的权利的过程，是多方协作与价值纠偏最直接的体现[16]。如果只有透明而没有协商，只能缓解信息不对称的现状，但并不会改变权力不对称的格局。骑手即使了解算法机制的不公平，也缺乏改变规则的有效渠道。因此，算法协商本质上是将民主议政的原则引入算法统治的领域，是劳资双方在协同治理下就核心劳动条件进行的集体协商。如普陀区委社会工作部、总工会协助市级部门组织外卖平台饿了么与骑手代表开展算法治理协商，正式签订全国首份网约配送算法和劳动规则协议——《2025年度“饿了么”(上海)网约配送算法和劳动规则协议》，推出一系列针对骑手算法的改进举措，涵盖劳动报酬、休息休假、劳动保护、协商协调机制等方面，保障新就业群体合法权益。这一过程是多方协作的结果：政府通过立法(如《新就业形态劳动者权益协商指引》)确立协商的法定地位与原则，同时政府应当作为协商的组织者与引导者，促进平台企业与骑手之间对算法规则的协商；平台企业作为责任主体，必须开放协商通道，提供必要的运营数据，并承诺对协商结果予以落实；工会则需组织并代表骑手，对算法规则的指定提供有效的、有利于切实保障骑手的意见。协商的内容必须切合实际，从派单逻辑、计价公式、抽成比例到奖惩细则，都应成为被讨论的主题。

这个环节应当由多元主体共同维护，政府需要组织协商工作的进行、监督协商出的算法规则的落实，平台提供技术与数据支持，骑手代表提出诉求与意见。通过这一机制，算法不再是一个静态的、自上而下的控制工具，而演变成一个可被商议、可被解释、不断走向公平的系统。

3.4. 建立休息权保障机制

随着新业态用工模式的兴起，传统劳动者权益保障机制已难以适应，构建针对新业态特别是外卖骑手群体的权益保障体系显得尤为迫切。首要任务是解决外卖骑手因过度劳动而丧失的休息权问题，当前政策仅提供方向性指导，缺乏对具体工作时长界定的明确规范。外卖骑手的工作是通过平台抢单、劳动

时间的开始与结束没有限制，具有间歇性、随机性和高度自主性，直接套用传统八小时工作制并不适用[17]。因此，在新时代背景下，维护人的主体性价值至关重要。人是平台经济中的核心要素，尽管在算法逻辑中处于相对弱势，确保人的主体性，即意味着必须切实保障劳动者的基本权益[18]。

一是要建立强制休息制度。在算法控制的外卖配送体系中，骑手的劳动过程呈现出游戏化特征。尽管表面上看似赋予了骑手“自主”选择权，促使他们积极投入“抢单-完单”过程的循环，但实际上却忽视了休息的重要性[19]。这种机制下，骑手往往为了追求更高的完成量而牺牲个人休息时间，无形中增加了职业风险。因此需要实施强制性的休息政策，确保骑手在经历高强度的工作后获得必要的恢复，有效预防因过度劳累引发的各种问题[20]。

二是合理确定单次最高劳动时间。合理确定外卖骑手单次最高劳动时间需综合考量多方面因素。鉴于外卖骑手劳动过程具有间断性特点，如果将骑手下线未抢单或长期未接单时间计入劳动时间，与新业态下的用工模式不符。因此，应综合考虑骑手等单抢单、地区外卖市场需求量差异及服务准备等因素来确定单次最高劳动时间。

三是建立劳动时间平台企业联网。在外卖行业中，许多骑手同时在多个平台注册并接单。如果强制休息制度仅基于单个平台的劳动时间进行计算，其效果将显著降低。为解决这一问题，平台企业要联合起来建立外卖骑手的劳动时间计算平台，并使劳动者在各自平台下的劳动时间实现共享。如果骑手当日达到单次最高劳动时间或累计最高劳动时间，平台企业应采取减少派单量和强制下线休息等措施。通过这种方式来确保骑手的健康和安。

4. 结语

外卖骑手作为数字时代劳动者的典型代表，正面临着由算法控制所带来的劳动权益保障方面的严峻挑战。本文通过分析外卖骑手在劳动过程中所遵循的算法逻辑，揭示了其在算法控制下，劳动权益保护方面的现状。当前，算法对外卖骑手的工作强度、工作时间以及收入分配等方面具有强大的控制力。为了有效应对这一挑战，实践中需从以下四个维度着手，以完善外卖骑手权益的法律保障：一是优化劳动关系从属性的认定标准，为明确双方权责提供更为清晰的法律依据；二是强化外卖骑手的社会保障体系，确保其基本生活需求得到充分满足；三是推动算法公开透明化，并建立有效的协商机制，切实保障骑手的知情权与参与权；四是重点保障外卖骑手的休息权，维护其身心健康。对外卖骑手权益的进行法律保障，实现数字劳动领域治理的公平正义。

参考文献

- [1] 李莹辉. 被算法裹挟的“裸奔人”: 新就业形态下网约工群体劳动权益调查[J]. 中国青年研究, 2022(7): 12-19, 39.
- [2] 邹开亮, 陈梦如. 算法控制下“网约工”权益保护的困境与出路[J]. 价格理论与实践, 2021(6): 44-48, 93.
- [3] 李胜蓝, 江立华. 新型劳动时间控制与虚假自由——外卖骑手的劳动过程研究[J]. 社会学研究, 2020, 35(6): 91-112, 243-244.
- [4] 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.
- [5] 田野. 平台外包经营中的用工责任分配——基于“算法管理”的“相应责任”厘定[J]. 政治与法律, 2022(8): 16-32.
- [6] 项定宜, 李盈盈, 陈梦汐, 等. 算法控制下平台就业人员的权益保障——以外卖骑手为例[J]. 经济师, 2024, (06): 258-261.
- [7] 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.
- [8] 王艺, 原光. 新就业形态下不完全劳动关系的差异化保障: 前提、根源与路径探索[J]. 河北法学, 2025, 43(10): 116-137.
- [9] 罗寰昕. 算法控制视域下平台用工劳动关系认定的困境与出路[J]. 交大法学, 2023(2): 74-88.
- [10] 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.

- [11] 娄宇. 新就业形态法律关系认定规则[J]. 中国法学, 2024(5): 285-304.
- [12] 吴博文. 新就业形态劳动关系认定中的“支配性劳动管理”标准——以指导性案例 240 号为例[J]. 法律适用, 2025(6): 112-124.
- [13] 闫泽华. 算法逻辑下的数字劳动权益及治理转型[J]. 学习与实践, 2023(12): 23-32.
- [14] 陈龙. 游戏、权力分配与技术: 平台企业管理策略研究——以某外卖平台的骑手管理为例[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37(4): 113-124.
- [15] 汤晓莹. 论平台经济从业者面临的算法困境及其制度因应[J]. 兰州学刊, 2023(1): 60-74.
- [16] 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.
- [17] 黄龙. 新就业形态劳动者参加和组织工会权利与路径研究[J]. 中国人力资源开发, 2022, 39(12): 74-83.
- [18] 刘守强, 寿晓明. 数字平台新就业形态劳动者权益救济的法治保障——以惩戒规制为视角[J]. 重庆科技大学学报(社会科学版), 2025(4): 70-83.
- [19] 沈建峰. 新就业形态不完全劳动关系的定性及法律适用[J]. 学习与探索, 2023(12): 56-66, 2.
- [20] 胡玉桃. 数字时代新就业形态劳动者权益保障的法治路径[J]. 学习与实践, 2025(6): 82-90.