

电商平台算法用工主导权的规制路径研究

段清源

扬州大学法学院, 江苏 扬州

收稿日期: 2025年11月3日; 录用日期: 2025年11月18日; 发布日期: 2025年12月15日

摘要

新业态劳动者规模越来越大, 算法技术正以前所未有的深度嵌入电子商务平台用工的各个环节, 逐渐成为重塑平台与从业者关系的关键力量。然而, 面对电商平台在用工过程中日益强化的“算法支配式管理”, 司法实践在劳动关系认定方面却陷入困境。现行基于“劳动者-雇主”二元结构的法律框架, 已难以适应具备“经济依赖性”的平台从业者权益保障需求。本文以最高人民法院发布的相关政策文本为依据, 揭示电商平台中看似“技术中立”的算法, 实则承载着平台对劳动过程的深度控制——平台借助智能派单、用户评价与奖惩机制、数据闭环等手段, 全面主导从业者的工作过程, 却在法律责任认定中频繁规避雇主身份, 导致大量电商平台从业者陷入“有责无权”的灰色地带。在规制路径上, 可适当借鉴美国与欧盟经验, 通过引入工会参与、建立算法备案制度、推动平台自我规制等方式加强算法治理, 并尝试将反垄断法与劳动法协同运用, 以更好地保障电子商务平台从业者的合法权益。

关键词

零工经济, 算法垄断, 经济依赖性劳动者, 反垄断法, 平台用工

Research on Regulatory Pathways for Algorithmic Management in E-Commerce Platforms

Qingyuan Duan

Law School of Yangzhou University, Yangzhou Jiangsu

Received: November 3, 2025; accepted: November 18, 2025; published: December 15, 2025

Abstract

The number of workers in new business sectors is growing rapidly. Algorithmic technology is being

embedded into various aspects of employment within e-commerce platforms at an unprecedented depth, gradually becoming a key force reshaping the relationship between platforms and workers. However, faced with the increasingly reinforced “algorithm-driven management” by e-commerce platforms in the employment process, judicial practice faces difficulties in determining labor relationships. The current legal framework, based on the “worker-employer” binary structure, struggles to meet the needs of protecting the rights and interests of platform workers who exhibit “economic dependence”. Based on relevant policy texts issued by the Supreme People’s Court, this paper reveals that algorithms within e-commerce platforms, which appear “technologically neutral”, actually carry the platform’s deep control over the labor process. Platforms comprehensively dominate the work process of practitioners through means such as intelligent order dispatch, user ratings, reward and penalty mechanisms, and data closed-loops, yet frequently avoid employer status in legal liability determinations. This leads to a large number of e-commerce platform workers falling into a grey area of “accountability without corresponding rights”. Regarding regulatory pathways, experiences from the United States and the European Union can be appropriately referenced. Algorithm governance can be strengthened by introducing trade union participation, establishing algorithm filing systems, and promoting platform self-regulation. Furthermore, exploring the coordinated application of Antitrust Law and Labor Law can better protect the legitimate rights and interests of workers on e-commerce platforms.

Keywords

Gig Economy, Algorithmic Monopoly, Economically Dependent Workers, Antitrust Law, Platform Employment

Copyright © 2025 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

2025 年 4 月，我国零工经济从业者已突破 8400 万人¹，但其劳动权益保障仍面临结构性难题。最高人民法院在《国家发展和改革委员会关于为新时代加快完善社会主义市场经济体制提供司法服务和保障的意见》²中明确提出，要“保护劳动者创业权利，注重引导劳动者转变就业观念，推动健全网约工、快递员等新业态从业人员的权益保障”。2025 年《政府工作报告》亦强调“加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”³，彰显国家层面对平台用工问题的高度关注。然而，从司法实践看，现行法律框架对新型用工关系的回应仍显乏力。2024 年全国法院一审审结涉新就业形态民事案件超过 8 万件，包括“新业态劳动者被个体户案”“连环外包案”等重大典型案件⁴。其中确认劳动关系成功的比例并不高，反映出平台用工模式下劳动关系认定的高门槛与制度适配困境。

数字经济的迅猛发展，新就业形态劳动者(包括外卖骑手、快递员、网络主播、网约车司机等)的数量持续增长。在平台主导的劳动组织方式中，劳动关系呈现出高度灵活与不确定性并存的特征，导致该群

¹专访最高法院副院长贺小荣：《加大数据权益司法保护力度，促推人工智能为民、向善、守法》，载东方财富网，

<https://finance.eastmoney.com/a/202503063338047658.html>，2024 年 4 月 19 日访问。

²《最高人民法院国家发展和改革委员会关于为新时代加快完善社会主义市场经济体制提供司法服务和保障的意见》，载最高法院网，<https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/242911.html>，2024 年 4 月 19 日访问。

³《各地支持和规范发展新就业形态，加强劳动者权益保障》，载人民政府网，

https://www.gov.cn/xinwen/2022-11/02/content_5723613.htm，2024 年 4 月 19 日访问。

⁴《最高法院副院长贺小荣：把劳动管理算法关进法治“笼子”》，载最高法院网，<https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/456901.html>，2024 年 4 月 19 日访问。

体在社会保障、职业安全等方面的制度保障明显不足。在制度层面，2021 年人力资源和社会保障部以及八部门联合发布的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》⁵中首次提出“不完全符合确立劳动关系情形”概念，试图在传统劳动关系与民事雇佣之间，构建一种兼具灵活性与保障性的“中间型”用工机制。这一制度尝试为破解身份困境提供了初步思路，但在司法适用、权利边界及平台义务的规范化方面仍缺乏实质推进，其变革依旧是在劳动法层面上，忽略了经济发展所带来的市场变化。

与此同时，需要警惕的是，平台企业在算法规则制定与数据掌控中逐渐形成了事实上的市场支配地位。在实践中，部分企业通过层层外包、业务分拆等方式，刻意规避用工责任，甚至诱导劳动者以个体工商户名义注册，以“合作协议”或“承揽合同”等形式取代劳动合同，实质上规避劳动法对劳动关系的规范约束。尽管具体操作方式不断翻新，但其本质在于企业试图通过形式上的“非劳动关系”包装，逃避法定义务，压缩用工成本，从而在劳动权益保障层面打擦边球、行规避之实。平台通过动态派单、评级系统、奖惩机制等算法工具，深度干预劳动过程，实质上具备高度“去雇主化”的控制特征，却在法律上规避雇主身份，导致大量劳动者处于“有责无权”的制度灰区。这种“技术性管理”强化了平台对劳动者的依附性与替代性，具有典型的反垄断意义上的控制力特征。基于此，单纯依靠劳动法调整手段已难以全面回应平台劳动的结构性问题，亟需引入反垄断法视角，对平台在用工过程中是否存在滥用市场支配地位的行为进行规制，从而拓宽劳动者权益保护的法律路径。

2. 电子商务经济的兴起与劳动法适用困境

“电子商务经济”是“零工经济”的重要分支，通常被视为基于数字平台进行商品与劳务交易的一种灵活用工模式，其核心特征是通过算法撮合和大数据推荐系统实现劳务与市场需求的精准匹配。灵活工作实践的本质在于“依托数字化平台，以分布式、按需化方式组织生产与服务”。“电子商务平台用工”在此框架下进一步发展，既包括直播带货主播、在线客服、仓储分拣员等新型劳动形态，也涵盖依托平台算法调度、绩效考核与用户评价体系的全流程数字劳动。

这一模式的兴起与 2008 年全球金融危机后数字基础设施的完善密切相关。随着传统雇佣关系逐渐碎片化，电子商务平台凭借低门槛、灵活化和算法驱动等优势，为数以千万计的从业者提供了新的就业入口。以淘宝、京东、拼多多和抖音电商为代表的综合型平台，通过智能派单、内容分发与信用评价体系重塑了线上劳动组织方式，逐渐构建起以“算法管理”为核心的劳动治理机制。这种由平台技术推动的“去中心化用工”模式，既拓宽了灵活就业空间，也带来了劳动权益模糊化与责任认定困难等新型法律问题。

2.1. 电子商务经济的兴起

近十年，伴随移动互联网和智能终端的普及，以滴滴出行、美团外卖、58 到家等数字化平台为依托的“零工经济”呈现爆发式增长。在短短数年间，移动出行司机、外卖配送员、家政服务员以及各类众包任务承接者等灵活用工群体迅速壮大，不仅为数以千万计的自由职业者提供了便捷的收入渠道，也推动了消费升级和产业转型。如今，这一新兴经济形态已从“补充就业”演变为刺激内需、优化劳动力结构、促进社会共享资源高效配置的重要力量。根据《中国灵活用工市场研究报告(2024)》据国家统计局数据显示，中国灵活就业人员已经突破 2 亿大关，其中网约车驾驶员 309 万人，快递从业人员超过 400 万人，行业平台主播及相关从业人员也高达 160 万人。全球范围内，零工经济同样不容忽视，世界银行有关研究显示，零工经济占全球劳动力市场的 12%，全球零工人数达 4.35 亿人。据阿里研究院预测，2036

⁵ 《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，载人民政府网，https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm，2024 年 4 月 19 日访问。

年我国新型灵活就业者可能达到 4 亿人的规模。

现代信息技术和大数据算法的支持,使得零工经济快速扩张,主要得益于平台撮合成本的大幅下降和参与门槛的显著降低。以滴滴出行为例,个人车主只需下载 App,完成实名认证和车辆审核,便可直接接单上路,无需承担传统出租车所需的高额租赁费、油卡押金等前期投入。同样在美团平台上,只要有空闲时间和骑行工具,“骑手”们便可以自主上线,灵活安排送餐时间和路线,既避免了固定排班带来的约束,也能借助平台算法提升接单效率。

然而零工经济的缺点也很明显,劳动用工模式在管理方式、工作时间、报酬支付等方面呈现灵活性、多元性、技术性等新特点,造成新就业形态劳动争议所涉情形复杂多样,是否存在劳动关系判断困难。有的企业将业务、劳务“连环外包”,有的企业通过诱导劳动者注册为“个体工商户”并订立合作、承揽协议等方式,规避劳动法律法规和用人单位责任。

2.2. 劳动法适用困境

在用工模式已经发生重大变化的情况下,劳动者的身份也自然随之而改变,传统的劳动者是工业社会劳动关系的主体,其法律地位由“人身从属性”与“经济从属性”双重标准界定。根据《劳动法》第 2 条,劳动者指“与用人单位形成劳动关系,依法获得劳动报酬的自然人”。典型的群体是制造业工人,其劳动过程受车间主任现场调度,薪资结构由企业单方制定,完全符合《关于确立劳动关系有关事项的通知》中“用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者”的判定要件。当然我国法律对于劳动关系和劳务派遣关系已经做出了明确的区分。而经济依赖性劳动者则正是处于这一中间地带的新兴群体,零工经济催生的经济依赖性劳动者,则构成了劳动法体系的“制度飞地”:他们虽未缔结传统劳动合同,却因算法控制陷入“非典型从属”困境——以外卖骑手为例,平台通过智能调度系统(如美团“超脑”)实时规划取送路线,以拒单率、准时率等指标实施奖惩,实质上行使着传统雇主的劳动管理权。这种“算法僭越”导致的法律身份模糊化。使得大部分外卖骑手因无法认定劳动关系而丧失工伤保险诉求权。以“闪送案”为代表的一系列司法案例,日益凸显出既有的劳动法制度还需进一步完善才能为平台从业者提供保护。⁶

众多国内外法律实践反映出一个问题:平台从业者往往难以被认定为传统意义上的“劳动者”,导致劳动法体系中的社会保障、工伤赔偿等制度难以有效覆盖这一庞大群体。这一现象不仅动摇了劳动法对弱势群体的保护根基,更暴露出劳动关系认定的深层困境。平台企业通过复杂的合同设计与技术手段,刻意制造法律形式与用工实质的割裂。例如,诱导劳动者注册为个体工商户、签订承揽协议,将劳动关系转化为平等合作的民事关系,已成为行业普遍现象。在“圣某欢诉江苏某网络科技有限公司”案中,法院明确指出:即便骑手被要求注册为个体工商户,若平台仍通过算法排班、考勤罚款、统一着装等实施实际控制,劳动关系依然成立⁷。然而,这种“穿透式审查”在司法实践中仍属个案,多数劳动者因举证困难或地方裁判标准不一而无法获得救济。

平台经济的“去劳动关系化”策略不仅规避了社保缴纳义务,还将职业风险转移给劳动者。以工伤保险为例,传统制度要求以劳动关系为前提,而外卖骑手等群体因身份认定困难,往往只能依赖商业保险或自担风险。2021 年北京一名外卖员猝死案中,平台仅以人道主义补偿支付 2000 元赔偿,暴露出制度性缺陷⁸。更值得警惕的是,平台通过分包链条(如“平台-服务商-个体工商户”)将法律责任分散,劳动者维权时面临“找不到被告”的困境。某个外卖平台即存在 8 种用工模式,复杂的转包结构使劳动关

⁶北京市海淀区人民法院(2017)京 0108 民初 53634 号民事判决书。

⁷圣某欢诉江苏某网络科技有限公司确认劳动关系纠纷案,最高法院指导案例第 238 号。

⁸《饿了么外卖员在送餐时猝死!平台:只给 2000 元人道主义费用》,载澎湃网,https://m.thepaper.cn/baijiahao_10709511,访问时间 2025 年 4 月 21 日。

系认定变得更加复杂。

此背景下,许多学者提出了自己的观点,陆海娜和陈以恒主张突破现有的二元法律框架,寻找新的法律规则模式。参考美国“独立劳动者”理论,结合我国的社会经济法律现状,提出以保障社会权利为主的进路来保护平台经济中的劳动者,对其进行三元划分,并将判定劳动关系的标准从“从属性”转向“依赖性”标准;对其中超出传统二元框架的“第三类劳动者”进行适合其从业特点的专门保护[1]。也有人提出要对于“从属性”进行扩张[2]。还有学者认为所谓的“第三类劳动者”区分模式不适合快速发展的经济模式,应当向更广泛的劳动群体延申[3]。部分学者主张扩大“平台劳动者”定义(如常凯教授),但零工经济中“劳动控制隐蔽化”也就是通过算法而非合同约束的独特性,要求独立研究框架[4]。由此可见,劳动法学界对平台关系的劳动性质认定也是看法诸多,并无统一论。

3. 电商平台算法治理的反垄断法适用分析

由于零工经济的快速发展催生了平台经济的新型垄断问题,加上经济依赖性劳动者的特殊性,其核心矛盾在于平台通过算法控制、数据垄断及复杂的用工模式形成市场支配地位,进而就可能构成滥用市场支配地位。结合《中华人民共和国反垄断法》及相关实践,实施反垄断在零工经济中将有助于实现对于劳动者权益的保护和进一步规范市场。

3.1. 算法平台的特点

反垄断法第九条规定:经营者不得利用数据和算法、技术、资本优势以及平台规则等从事本法禁止的垄断行为。平台通过算法规则,如动态定价、派单优先级和数据积累形成市场壁垒,可能构成“滥用市场支配地位”。例如,外卖平台利用算法设定配送时间规则,迫使骑手接受高强度工作,并通过数据优势限制骑手跨平台接单,此类行为可能违反《反垄断法》第22条关于“不公平交易条件”和“限定交易”的禁止性规定。

藉此,我们应该重新探究算法平台模式下,经济依赖性劳动者的本质,这部分劳动者具有一些显著的特点,比如,他们不需要固定时间上下班,具有一定的自主性,其次他们的工作量也不是固定的,受到市场供需关系的影响较大,像网约车司机和MCN机构的博主,都有一定的经济风险[5]。同时其稳定性和持续性也不同于合同制下的工作人员,具有商业化和市场化的特点。与此同时,很关键的是一点是平台不仅会利用算法实现对于劳动者的控制,从另外一个角度上考虑,平台会想方设法的将“劳动关系”层层加码,通过“个体工商户”注册、合作协议等形式,将劳动者从传统劳动关系中剥离,规避劳动法义务。劳动者收入高度依赖平台算法派单,外卖骑手收入70%以上来自平台订单,形成“单边议价权丧失”与“算法附庸”特征。平台在买方市场,作为劳动力需求方的唯一或主要购买者,通过压低工资水平来减少成本。在卖方市场,供给端通过规模效应与数据优势排除竞争者。

3.2. 适用反垄断法的正当性

经济法学学者对于算法平台领域的垄断规制早已经历了一个完整的发展过程。研究初期,对于互联网竞争的规制还是从宏观角度考量的较多[6],包括对于超级平台的限制[7],孙晋也从反不正当竞争法的视角对竞争规则提出了建议[8]。近两年,我国学者对于算法平台的研究进入了更细致的阶段,叶卫平提出了对于超高定价的垄断规制;还有反垄断执法中的数据因素[9]以及平台封禁行为[10]。从整体上来看,多方位、多层次的研究几乎已经形成了平台经济领域反垄断法治理理论的完整体系。那么是否可以将反垄断法适用于劳动保护领域呢,从实践来看应当是可行的。

我国2021年发布的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(以下简称《指导意见》)

对于新业态从业人员划分为以下三种形式：符合确立劳动关系情形的，企业应当依法与劳动者订立劳动合同。不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理(以下简称不完全符合确立劳动关系情形)的，指导企业与劳动者订立书面协议，合理确定企业与劳动者的权利义务。个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等，按照民事法律调整双方的权利义务。官方在关于劳动关系的分类描述中，将用工情形划分为三类：完全符合劳动关系、不完全符合但存在劳动管理、以及完全自主经营。其表述虽克制，但背后传递出明确的政策导向和监管信号。政策没有一刀切地扩大劳动关系适用范围，而是采取柔性引导的方式，推动企业与劳动者签署协议，明确权责、保障基本权益。这是一种渐进式的制度建设路径，避免“一刀切”给企业带来剧烈冲击。

这也从侧面反映出平台需要规制，因此，对平台进行性质上的界定，平台通过其强大的数据搜集和整合能力一方面对接需求侧，也就是需要用工的企业单位，提供劳务信息。另一方面通过对于经济依赖性劳动者的控制对接供给侧，这种差异在司法实践中尤为明显。网约车司机因拒绝凌晨 3 点偏远地区订单被永久降权，所谓“自由接单”实为算法制造的“伪选择”，实际上存在隐蔽性劳动控制，司机看似拥有的选择权只不过是平台经过删选后的刻意为之，此类案件在零工经济中占比远超其他领域。

4. 规制算法平台的路径探索

互联网经济，特别是平台经济，虽然目前只是整体经济的一小部分，但其未来在低工资劳动力市场的占比却将会越来越高[11]。我国目前的经济发展处于一个平稳的转型阶段，可以预见的是从事零工经济的劳动者会逐渐增多，要实现对于“经济依赖性劳动者”的权益保护和规范市场竞争行为。首先要加强对算法平台的监管和控制，通过举证责任倒置、算法透明化等机制，强化平台对其规则正当性的说明义务。企业也可以通过内部的政策调整来适应快速发展的新模式，在此，可以借鉴一些域外的做法。

4.1. 美国 AB5 法案

自 20 世纪 90 年代互联网浪潮兴起以来，美国经济体系经历了深刻的信息化与数据化重构。在此过程中，一批以亚马逊、苹果、Meta (前脸书)、优步等为代表的科技平台企业迅速崛起，逐步形成对多个核心经济领域的主导地位。这些企业在推动社会技术进步与经济增量的同时，也在一定程度上重塑甚至替代了传统产业结构，尤其对以中小企业、线下零售业为主的传统就业形态产生了显著冲击。伴随着大规模自动化与平台化趋势的推进，科技企业普遍以优化人力配置、降低用工成本为目标，新设立的岗位主要集中于算法开发、高端技术研发及管理等高技能领域。与此相对，低技能劳动力市场则被大量外包化、零散化，形成一种难以纳入传统劳动法框架的“零工劳动者”群体，由此引发了许多的问题。

正是在此背景下，零工经济逐渐成为美国劳动市场中的重要组成部分，其高度灵活性虽提升了市场效率，却也带来了大量劳动关系不明、权利保障不足等制度性问题。为回应这一挑战，美国多个州陆续尝试通过立法手段厘清平台与劳动者之间的法律关系。其中，加利福尼亚州率先推动了具有代表性的劳动者分类改革，即 AB5 法案的制定与实施，试图以法定标准界定平台劳动者的法律身份，并重建零工劳动下的权利保障框架。

AB5 法案的立法背景可追溯至加州最高法院 2018 年 *Dynamex* 案，该案首次确立了著名的“ABC”标准，用于判断工人与平台之间是否构成雇佣关系。三种情况分别是：(A) 无论是从合同内容还是工人的实际工作情况来看，工人从事的工作不受平台的控制或者指挥；(B) 工人从事的工作不属于平台的日常经营活动；(C) 工人所从事的贸易、经营或者职业在性质上与工人为平台履行的工作是一致的，但是工人通常是独立地工作。法院认为原有“*Borello* 测试”过于模糊，无法适应零工经济下的平台用工模式，因此需要更加清晰和工人友好的分类标准[12]。根据新法案，区分雇员与合约工最主要的一点，即企业只要

规定或控制某些员工需如何执行业务，或是该员工的工作是企业正常业务的一部份，则雇主就必须将其视为雇员，而非合约工，因此必须提供他们与雇员同样的福利待遇，包括最低薪资或失业保险等。正因如此，使用 Uber 或 Lyft 等乘车软件的司机，也将受到 AB5 的管辖。如果发生工伤、失业、伤残、带薪病假、和家庭假等情况，企业也必须为被分类为雇员的工人提供赔偿。但是该法案也规定了一些豁免的工作种类：医生、牙医、律师、工程师、会计师等。

4.2. 欧盟的统一立法

欧盟的统一立法经历了一个发展过程，西班牙曾经通过《骑手法》将外卖骑手直接认定为雇佣劳动者，随后 Uber Eats 公司选择将送餐服务外包给其他公司，从而避免对骑手承担全部责任⁹。法国于 2016 年 8 月 8 日通过了《埃尔霍姆里法案》(El Khomri Act)。就集体权利而言，该法案首次将集体行动、结社自由和集体谈判的权利扩展到平台工人。同时，法案还提出了给予平台工人失业和职业事故或疾病的保险权利，这进一步扩展了平台工人的社会保障[13]。2021 年 2 月 19 日，英国最高法院就“Uber 司机劳工权利案”作出终审裁决，判定 Uber 平台上的司机不属于独立承包商，而应享有最低工资、带薪休假等基本劳工权利。这项具有里程碑意义的判决，成为英国在规制零工平台垄断与劳动关系模糊化方面的重要实践。

该案最初由 25 名 Uber 司机于 2016 年提起，他们要求获得与雇员相当的待遇，包括带薪年假、休息时间等福利。尽管 Uber 在一审败诉后持续上诉，最终仍被英国最高法院驳回抗辩请求。Uber 方面主张其为技术与信息服务提供商，仅提供平台撮合服务，司机与乘客之间直接构成运输合同，公司并不雇佣司机。然而，法院并未采纳这一“平台中立”说辞，而是强调应根据实际运营模式与控制关系认定劳动法律关系的实质属性。

英国最高法院在判决书中明确提出五项关键判断依据，揭示了平台对司机在劳动过程中的控制特征：(1) 平台统一设定车费标准，司机无法就报酬自主议价；(2) 合同条款由平台单方决定，司机缺乏协商权；(3) 接单系统对司机构成行为约束，存在事实上的工作调度；(4) 平台对服务方式进行广泛管理与绩效控制；(5) 平台刻意限制司机与乘客之间的自主沟通，防止形成超出单次服务的持续关系。基于上述事实，法院认定 Uber 与司机之间构成依附型用工关系，司机应被归类为“worker”，从而依法享有劳工法保护。

尽管 Uber 宣称该判决仅适用于涉案司机个体，不影响其全国业务结构，但该案仍在司法层面对零工平台“算法控制 - 责任规避”的逻辑形成强有力的回应，为世界范围内的类似劳动关系认定提供了司法参考模板，也突显出“平台劳动者”虽在形式上具有灵活性，实质上却处于高度经济依赖与组织控制之下。

2024 年 10 月 14 日，欧盟理事会通过了《关于改善平台工作劳动条件的指令》(Directive on Improving Working Conditions in Platform Work，以下简称《平台工作指令》或《指令》)。由于 2024 年 4 月欧洲议会已通过了该《指令》，这项法律开始生效，欧盟《指令》草案中的五项条件分别是：(a) 平台有效确定或设定报酬水平的上限；(b) 平台要求从事平台工作的人员遵守有关外表、对服务接受者的行为或工作表现的特定约束性规则；(c) 平台监督工作表现或验证工作成果的质量，包括通过电子方式；(d) 平台有效限制平台工人工作方式的自由，包括通过惩戒限制工人选择工作时间或缺勤时间的自由、接受或拒绝任务或使用外包人员或替代者的自由；(e) 平台有效限制工人建立客户群或为任何第三方工作的可能性。

从制度设计层面来看，欧盟《平台工作指令》草案采取了一种“部分满足条件即触发推定”的构造逻辑：若实践中满足列举的五项标准中的任意两项，即可推定平台与劳动者之间存在劳动关系。此种推

⁹James Muldoon, App-Based Corporations Can't Just Ignore Labor Law.

<https://jacobin.com/2021/08/spaindelivery-platforms-glovo-gig-economy-employees>, 访问时间：2025 年 4 月 20 日。

定具有可反驳性，但举证责任由平台承担，平台必须提供足够证据以证明劳动关系并不符合推定的法律结构，方可推翻该推定。相比之下，美国加州“ABC测试”则采纳了一种更为刚性的判断机制，即默认平台劳动者为雇员，除非平台能够同时证明三个特定条件全部成立，方能排除其雇佣关系的认定。与欧盟路径相比，加州的规则在逻辑起点上更为倾向劳动者，对平台设定了更高的举证和抗辩门槛，从而在实质保护上更具强度。

AB5 法案生效后不久，加州总检察长哈维尔·贝塞拉(Xavier Becerra)联合洛杉矶、旧金山和圣迭戈三地检察机关向法院提起诉讼，认为 Uber 与 Lyft 长期未遵守该法案关于劳动者分类的规定，持续将平台司机认定为自雇者，违反劳动法要求。因此，原告向法院申请预先禁令(preliminary injunction)，要求强制平台立即停止错误分类行为。

对此，Uber 公司提出辩护意见，主张自身仅为撮合交易的技术平台，其功能在于为司机和乘客之间的服务提供信息对接，并不直接提供运输服务。公司强调，其正式员工系从事平台运行的工程师、产品开发和市场营销人员，而司机的服务并不构成企业“正常业务”的一部分，因而应被视为独立承包者¹⁰。

然而，旧金山高等法院法官伊桑·舒尔曼(Ethan Schulman)在判决中明确驳回了这一主张。法院认为，Uber 平台本质上提供的正是承运服务，而非单纯的信息撮合，因此司机所从事的劳动构成企业主营业务的核心组成部分。舒尔曼法官指出，Uber 对其服务性质的描述与其商业实际不符，该辩护“既不符合经济现实，也有悖于常识”。

该判决不仅确认了 AB5 法案在司法实践中的可执行性，也进一步凸显了平台企业以“科技中介”之名规避用工责任的局限性。通过明确平台司机与企业之间的功能依附关系，加州司法实践有效落实了法律对于劳动关系实质判断的立场，为零工劳动者争取基本劳动权利提供了重要制度支撑。

我国虽然面临相似的平台主导型用工结构，但尚处于制度探索的初级阶段。我国外卖骑手、网约车司机等新就业群体规模持续扩大，其劳动保障、组织权利以及平台算法控制问题日益凸显，亟需通过法律回应与政策创新建立起适配性强、权责清晰的治理路径。为此，我国相关部门已在制度框架、工会组织与平台责任等方面开展多层次探索，力图在平台灵活用工机制与劳动者基本权利保障之间寻求新的平衡。

4.3. 我国规制路径探索

2022 年 11 月，中华全国总工会印发《关于深入推进“兜底建”工作的指导意见》，要求最大限度地组织新业态从业者加入工会[14]。根据国际劳工组织的研究统计，2017 年 1 月至 2020 年 7 月期间，全球范围内涉及网约车、外卖配送、快递运输和生鲜即时零售等四个新型服务领域的劳动者群体，累计发生了 1271 起集体维权行动。这一数据凸显了数字经济平台劳工权益保障问题的严峻性，反映出零工经济模式中劳资矛盾的集中爆发态势[15]。此外，现行用工模式的发展在一定程度上为“经济依赖性劳动者”的集体行动提供了方便[16]。还有一些学者认为工人通过集体的抗议和工会谈判是最好的方式[17]。

1、算法设限

欧盟发布的《指令》，一定程度上可以为我们提供算法上的借鉴，我国当前外卖平台的算法设计存在较为明显的配送时限问题。部分平台设定的送餐时间普遍偏短，导致骑手为确保不超时而不得不采取高速骑行等高风险行为，甚至存在违反交通规则的情形，从而增加了交通事故的发生概率。针对这一问题，监管层的制度回应主要聚焦于送达时限的合理化设定。2021 年，国家市场监督管理总局等七个部门

¹⁰Uber judgment: On human involvement in automated decision-making.

<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=5a54b39c-1225-493d-a125-1c85918b05ed>, 访问时间: 2025 年 4 月 19 日。

联合发布的《关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见》¹¹明确提出，平台不得将所谓的“最严算法”作为考核依据，应当通过“算法取中”等方式，科学设定订单数量、准时率与在线率等考核参数，并适度放宽配送时间要求，以保障骑手的工作安全与基本劳动权益。

2、劳动规则程序约束

在程序方面，2023年，人力资源和社会保障部办公厅发布的《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》¹²明确提出，平台应向新就业形态劳动者公开与其基本权益直接相关的劳动规则，包括订单分配机制、报酬结构、工作时间安排、职业健康安全以及服务规范等事项，尤其强调对算法规则及其运行机制的公示义务。该《指引》第六条进一步规定：在制定或修订直接影响劳动者权益的规则时，平台须通过应用程序弹窗等显著方式征求工会或劳动者代表意见，并将采纳情况及最终内容在实施前至少七日向全体劳动者公示。

除内部治理外，我国还通过行政监管手段加强对算法使用的程序化规范。依据《互联网信息服务算法推荐管理规定》第二十条，向劳动者提供工作调度服务的平台，须对关键算法模型如订单分配、酬劳构成、奖惩机制等进行备案，并确保平台算法运行不损害劳动者获取报酬、享有休息权等基本权益。

5. 结语

我国零工劳动形态日益复杂化，传统劳动法以雇佣关系为中心的规制模式正面临制度边界的重构挑战。从国际经验来看，无论是美国加州“AB5法案”所确定的标准，还是欧盟《平台工作指令》在算法透明和权利知情方面的系统设计，均体现出劳动法从“身份归属”向“权利保障”功能转型的共同趋势。这一趋势对于我国的制度构建具有重要启发。目前，我国虽已发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《平台算法推荐管理规定》等若干规范性文件，并推动平台企业履行算法备案与信息披露义务，但在制度体系上仍存在内容碎片化、规则效力层级不一、法律责任不清等问题。在平台经济反垄断实践不断发展的情况下，将反垄断制度用于保障零工经济的工作者具有一定的正当性依据，国内外现阶段也有对这方面的一定研究，但是本文所论述的着力点依然是从经济法的角度，并不是专门的劳动力市场反垄断制度。未来是否能够建立起一个全新的反垄断设计，仍需继续探索。

参考文献

- [1] 陆海娜, 陈以恒. 社会权利视角下的平台经济“第三类劳动者”保护[J]. 人权, 2020(1): 105-120.
- [2] 李志错. 组织行为视角下互联网平台劳动关系从属性展开的新进路[J]. 河北法学, 2022, 40(2): 98-115.
- [3] 肖竹. 第三类劳动者的理论反思与替代路径[J]. 环球法律评论, 2018, 40(6): 79-100.
- [4] 常凯, 郑小静. 雇佣关系还是合作关系?——互联网经济中用工关系性质辨析[J]. 中国人民大学学报, 2019, 33(2): 78-88.
- [5] Vallas, S. and Schor, J.B. (2020) What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273-294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>
- [6] 张江莉. 互联网平台竞争与反垄断规制以 3Q 反垄断诉讼为视角[J]. 中外法学, 2015, 27(1): 264-279.
- [7] 陈兵. 因应超级平台对反垄断法规制的挑战[J]. 法学, 2020(2): 103-128.
- [8] 孙晋. 数字平台垄断与数字竞争规则的建构[J]. 法律科学(西北政法大学学报), 2021, 39(4): 63-76.
- [9] 孙益武. 论平台经济反垄断执法中的数据因素[J]. 法治研究, 2021(2): 115-126.

¹¹《关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见》，载人民政府网，https://www.samr.gov.cn/wljys/gzsd/art_358bb682f79a497a95a245531b7abac0.html，访问时间 2025 年 4 月 21 日。

¹²《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》，载人力资源和社会保障部，https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/ldgx_4234/ldyg/202402/t20240222_513849.html，访问时间 2025 年 4 月 18 日。

-
- [10] 周围. 规制平台封禁行为的反垄断法分析——基于自我优待的视角[J]. 法学, 2022(7): 163-178.
- [11] Rogers, B. (2016) Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics. *Harvard Law & Policy Review*, **10**, 479-520.
- [12] Dubal, V.B. (2021) Economic Security & the Regulation of Gig Work in California: From AB5 to Proposition 22. *European Labour Law Journal*, **13**, 51-65. <https://doi.org/10.1177/20319525211063111>
- [13] Daugareilh, I. (2019) The Legal Status of Platform Workers in France. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, **41**, 405.
- [14] 郑莉, 朱欣. 最大限度把新就业形态劳动者组织到工会中来[N]. 工人日报, 2022-11-29(001).
- [15] Bessa, L., Joyce, S., Neumann, D., *et al.* (2022) A Global Analysis of Worker Protest in Digital Labour Platforms. International Labour Organization (ILO).
- [16] Taylor, M., Marsh, G., Nicol, D., *et al.* (2017) Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices. Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 76.
- [17] Schiek, D. and Gideon, A. (2018) Outsmarting the Gig-Economy through Collective Bargaining—EU Competition Law as a Barrier to Smart Cities? *International Review of Law, Computers & Technology*, **32**, 275-294. <https://doi.org/10.1080/13600869.2018.1457001>