

数字经济下新型用工关系的权益保障挑战及应对路径

张连民

曲阜师范大学法学院, 山东 日照

收稿日期: 2025年11月27日; 录用日期: 2025年12月1日; 发布日期: 2026年1月15日

摘要

数字平台经济催生的新型用工模式正在解构传统劳动法的二元框架。本文透过“去组织化”与“再中介化”并存的用工实践,揭示出新型用工关系的核心矛盾在于:算法控制强化了实质从属性,而多层外包模糊了法律责任主体。这种“强控制-弱契约-责任分散”的三重错位,引发劳动关系认定僵局、社会保险请求权的去劳动关系化困境以及算法权力的正当程序缺失。本文主张构建“标准劳动关系-不完全劳动关系-民事劳务关系”的三层认定架构,明确平台企业在外包用工中的补充赔偿责任,建立职业伤害保障制度的去劳动关系化路径,并通过算法透明义务与正当程序控制实现技术理性与人文关怀的再平衡。

关键词

平台用工, 不完全劳动关系, 算法从属性, 连带责任, 职业伤害保障

Challenges and Response Paths for Safeguarding Rights and Interests in New Employment Relationships under the Digital Economy

Lianmin Zhang

School of Law, Qufu Normal University, Rizhao Shandong

Received: November 27, 2025; accepted: December 1, 2025; published: January 15, 2026

Abstract

The new employment models catalyzed by the digital platform economy are deconstructing the

binary framework of traditional labor law. This article, through examining the employment practices where “de-organization” and “re-intermediation” coexist, reveals that the core contradiction of new employment relationships lies in: algorithmic control strengthening substantive subordination, while multi-layered outsourcing obscures the subjects of legal responsibility. This triple misalignment of “strong control-weak contract-dispersed responsibility” triggers dilemmas in determining labor relations, difficulties in de-linking social insurance claims from labor relations, and a lack of due process regarding algorithmic power. This article advocates constructing a three-tier determination framework comprising “standard labor relations-incomplete labor relations-civil service relations,” clarifying the supplementary compensation liability of platform enterprises in outsourced employment, establishing a de-linked pathway for occupational injury protection systems, and achieving a rebalancing of technological rationality and humanistic care through algorithmic transparency obligations and due process controls.

Keywords

Platform Employment, Incomplete Labor Relations, Algorithmic Subordination, Joint and Several Liability, Occupational Injury 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. 引言

互联网平台经济的兴起重新地安排了劳动力配置的基础结构。根据中华全国总工会第九次全国职工队伍状况调查, 全国新就业形态劳动者已达 8400 万人, 占职工总数的 21% [1]。规模化用工变革不是就业形式多样化的简单体现, 而是劳动关系范式转型。平台企业用算法系统把传统的“雇佣-服从”关系拆解成“需求-响应”的任务对接, 把工业时代形成的“工厂-雇员”组织架构拆解成“平台-算法一个体”的离散网络。现行的劳动法律体系建立在工业生产的基础之上, 以人格从属性、经济从属性为核心标准来构建劳动关系的认定框架, 并且把社会保险的权利绑定在劳动关系之上。但是平台用工的算法从属性既不是传统意义上的人身控制, 也不是完全的市场自治; 平台企业通过外包商、众包服务公司等中介主体建立多层法律关系, 使实际控制力和法律责任承担相分离。怎样才能在不扼杀平台经济创新活力的前提下, 重新建立适应数字时代劳动权益保障体系, 已经成了劳动法学界和司法实务部门所面对的主要问题。

2. 新型用工关系的法律特征与理论困境

(一) 算法从属性: 传统从属性理论的异化与重构

传统的劳动法把“从属性”当作劳动关系的本质特征, 用“人格从属性 + 经济从属性”的二元结构来识别和筛选劳动关系。但是平台用工依靠技术中介重构了控制实现的方式, 使得传统的从属性标准陷入了识别的困境[2]。从表面看, 平台劳动者拥有非常高的时间自主权和接单选择权, 没有固定的办公场所, 也没有人身监督, 几乎完全符合“独立承包人”的法律特征。但是自主权实际是精心设计出来的控制假象。平台用算法系统对劳动过程进行全方位的控制, 订单分配算法决定劳动者收入的机会, 路径规划算法决定劳动者行动的轨迹, 评价算法塑造劳动者服从的意识, 惩罚算法(封号、降级)加强劳动者纪律的约束。田思路教授在《法学研究》上指出, 这种控制并没有传统的人身接触和明确的指令下达, 而是

依靠数据收集、行为分析、绩效考核形成比工厂车间更为严密的监控网络，本质上讲就是平台企业利用数字技术将管理权力嵌入到劳动过程之中，从而实现了“规训而不接触”[3]。陈龙在《社会学研究》中的研究表明，平台公司把控制权重新分配给平台系统与消费者之后，平台系统、消费者取代传统雇主监督的地位，形成了一种更加隐蔽但更加彻底的“数字控制”[4]。

经济从属性层面，平台用工不但没有被削弱，反而因为平台对核心生产资料(数据、算法、客户流量)的垄断而更加强化。劳动者虽然自备交通工具、通讯设备等部分生产资料，但是这些资料不能独立创造价值，只有接入平台的订单分发系统才能实现变现。平台企业依靠抽成(一般 20%~30%)直接分享劳动收入，用“最低接单率”、“活跃时段奖励”这些规则来安排劳动者的工作时间。经济依附关系不亚于传统的雇佣关系，甚至更为彻底——劳动者很难用更换平台的方式摆脱依附状况，所有的平台都以几乎一样的算法管理和抽成办法来管理。

(二) “去组织化”与“再中介化”：责任主体的解构与分散

数字平台用工的主要特征就是去组织化，即平台企业不再通过传统科层制组织来吸纳劳动力，而是通过技术系统对分散的个体进行协调。该模式冲破了“公司-部门-小组”这条组织链条，取而代之的是“平台-算法-个人”这种扁平化架构。但是，去组织化并不意味着管理链条的消失，而是一种管理方式的技术化转型。更为关键的是，去组织化常常伴随着再中介化，即平台企业利用外包商、众包服务公司、劳务派遣机构等第三方主体来设置用工和法律关系之间的防火墙[5]。

在外卖配送行业，平台企业一般采取“自营、外包、众包”相结合的混合用工模式：自营骑手和平台签订劳动合同，接受平台的直接管理；外包骑手名义上属于配送服务公司员工，但实际由平台算法调度；众包骑手是以个体承包人身份注册，在形式上与平台无任何法律关系。多层嵌套的用工结构造成三重法律困境，第一重是法律关系形式和实际用工状态相悖。众包骑手虽以《合作协议》的形式存在，但劳动过程完全听从平台的算法指令，工作内容、工作方式、报酬获取都由平台单方面决定。第二，责任主体被多重分散。发生工伤事故或者劳动纠纷时，平台企业会主张自己与劳动者之间没有直接的法律关系，外包服务公司则会主张其只是提供技术支持而不是实际的雇主，劳动者常常陷入求偿无门的境地。第三，集体行动能力被瓦解了。劳动者分属不同的法律主体，无法形成统一的集体谈判单位，工会组织和集体协商机制难以起作用。

2021 年人社部等八部门发布的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》中规定，对采取外包等方式的平台企业，如果劳动者权益受到损害的，依法承担相应的责任[6]。但是何为“相应责任”、如何认定“实际雇主”，没有具体的认定标准，司法实践中法院对这类案件的裁判结果存在明显分化。

3. 数字经济下权益保障的制度性困境

(一) 劳动关系认定的“二元困局”与法律保护的断裂

现行劳动法律体系采取的是二元分类框架，即“劳动关系”与“民事劳务关系”对于平台用工而言，若认定其为劳动关系，那么平台企业就必须履行劳动合同的签订、社会保险的缴纳、最低工资的保障、工作时间的管理等一系列义务，用工成本就会大幅度提高；若认定为民事劳务关系，劳动者在职业伤害、报酬拖欠、单方解约等情形下只能依靠民事诉讼进行救济，完全丧失了劳动法倾斜保护的权利[7]。司法实践中，法院对于平台用工劳动关系的认定有明显的“限缩”倾向。2023 年 5 月最高人民法院与人社部发布的新的就业形态劳动争议典型案例中，法院大都只强调了工作时间自由、是否接单自主、报酬结算方式等形式要件，而对算法控制的实质从属性很少加以分析[8]。

最严重的就是部分平台企业用法律认定标准的模糊之处，诱使劳动者注册个体工商户，签订虚假外

包合同等逃避法律责任。2024 年 12 月最高人民法院新出台的指导性案例中表示：平台企业以劳动关系主体不适格为由引导劳动者注册成个体工商户、主张双方并非劳动关系，那么法院应当根据用工事实来认定双方是否存在劳动关系[9]。该裁判规则确立了事实优先于形式的审查原则，但是在具体案件中怎样识别虚假外包、怎样判断平台企业的实质控制，还需要进一步细化认定标准。

（二）社会保险请求权的去劳动关系化困境

我国社会保险制度以用人单位缴费、劳动关系绑定为基本框架，《社会保险法》《工伤保险条例》都规定工伤保险等强制性险种以劳动关系的存在为前提。该制度安排在平台用工的环境下造成了三重困境，第一，劳动关系认定门槛高将许多劳动者排除在工伤保险之外；第二，现行的工伤认定标准以工作时间、工作场所、工作原因为核心要件，很难适用于平台用工场景下时间、空间灵活的特征；第三，跨平台流动造成参保关系不连续[10]。破解这一困境的办法就是实现社会保险请求权的去劳动关系化，即将职业伤害保障从劳动关系绑定中解放出来，建立独立于劳动关系之外的保障制度。近些年来，人社部在某些省市推行新就业形态就业人员职业伤害保障制度，采用“平台缴费、按单缴纳、不以劳动关系为前提”的制度设计，给去劳动关系化改革赋予了实践范例。但是这一改革还存在筹资责任分担、认定标准细化、待遇水平平衡、跨平台统筹衔接等诸多制约。

（三）算法权力的正当程序缺失

算法是平台用工的主要管理手段，本质上属于技术化的权力形式。平台企业依靠算法对劳动过程实施全面把控，这种把控具备“技术中立性”的表象，实际上却是种不可见、不可辩驳、无法反抗的权力支配[11]。算法权力的行使缺少传统劳动法所要求的正当程序控制。第一，算法规则的制定权完全由平台企业单方决定，劳动者既无参与权，也没有知情权；第二，算法决策没有救济途径，当劳动者因为恶劣天气、交通拥堵等客观原因导致超时的时候，算法系统会自动扣罚但是缺乏人工复核机制；第三，算法追求效率最大化，却忽视了劳动者的生理极限和安全需求，配送算法不停地压缩配送时限，使骑手为了避免罚款而逆行、闯红灯[12]。规制算法权力的关键在于建立算法透明义务和正当程序控制机制，但是商业秘密保护和劳动者知情权之间的平衡如何实现，还需要进一步研究。

4. 新型用工关系权益保障的制度重构路径

（一）劳动关系认定的三层架构：明确“不完全劳动关系”的识别标准

突破劳动关系认定“二元困局”的关键在于承认用工关系的“类型过渡性”，在标准劳动关系与纯粹民事劳务关系之间建立中间形态[13]。王天玉教授在《中国法学》提出“劳动三分法”治理模式，主张将平台用工区分为：1) 标准劳动关系——平台企业直接雇佣的自营骑手，完全适用劳动法规则；2) 不完全劳动关系——存在经济从属性与一定程度的组织从属性，但人格从属性较弱的众包骑手，适用劳动基准法的核心条款；3) 民事劳务关系——完全自主经营、自负盈亏的独立承包人，适用民法规则[14]。沈建峰教授进一步提出不完全劳动关系的识别标准应包括：1) 服务规则的制定主体；2) 工作时间与工作量的决定权；3) 报酬支付方式；4) 算法控制的强度[15]。这为“不完全劳动关系”的司法认定提供了方法论指引。应当通过立法或司法解释进一步明确“不完全劳动关系”的核心权益保障范围，包括最低报酬标准、合理休息权、职业安全卫生、反歧视保护等劳动基准权，同时无需适用劳动合同书面化、无固定期限合同、经济补偿金、解雇保护等规则。

（二）穿透“再中介化”：平台企业在外包用工中的连带责任机制

“再中介化”的本质在于通过外包、转包等法律形式分散雇主责任，使得实际控制平台与法律责任主体相分离。规制这一现象的核心在于建立“穿透式”责任认定机制，即透过外包形式审查实际用工关系，在符合特定条件时认定平台企业的连带责任或补充赔偿责任。应当建立如下认定规则：第一，“虚

假外包”的识别标准。若平台企业与外包服务公司之间的《业务外包协议》仅具有形式外观，而平台企业实际控制劳动过程，则应当认定为“虚假外包”，平台企业构成实际用工主体。第二，平台企业的补充赔偿责任。即使外包关系真实有效，若外包服务公司怠于履行雇主义务，导致劳动者权益受损，而平台企业对外包服务公司的选任、监督存在过失，则应承担补充赔偿责任。第三，连带责任的例外情形。若平台企业与外包服务公司恶意串通规避法律责任，或平台企业明知外包服务公司无履约能力仍与之合作，则应承担连带责任[16]。

(三) 职业伤害保障制度的去劳动关系化改革

职业伤害保障是新就业形态劳动者最为迫切的权益保障需求，也是社会保险制度改革的突破口。改革的核心在于切断职业伤害保障与劳动关系的强绑定，建立独立于劳动关系之外的保障制度。近年来，人社部在部分省市试点的制度采取以下创新设计：1) 参保前提去劳动关系化，无需劳动关系认定即可参保；2) 筹资主体以平台企业为主，按订单量或营业额比例缴费；3) 认定标准以“执行平台任务期间”为核心，摆脱“工作时间、工作场所”的僵化界定；4) 待遇标准参照工伤保险，但根据缴费水平有所调整；5) 建立全国统一信息平台，实现跨地区、跨平台的统筹管理[17]。这一改革路径契合新就业形态的实际特征，但仍需在平台企业与外包服务商的缴费责任分担、动态调整的费率机制、职业伤害认定标准的完善、养老保险与医疗保险的参保难题等方面进一步完善。

(四) 算法权力的正当程序控制

算法作为平台用工的核心管理工具，其行使必须纳入法律规制框架，接受正当程序的约束。规制路径应包括三个层次：第一，算法透明义务。平台企业制定或调整涉及劳动报酬、订单分配、考核惩罚的算法规则时，应当向劳动者或其代表组织公开算法的基本逻辑、主要参数、调整理由，不得以“商业秘密”为由拒绝必要的信息披露[18]。第二，算法规则的合法性审查。劳动行政部门应当建立算法规则备案与合规审查制度，禁止平台企业设置诱导劳动者违反交通规则、超时劳动、过度劳动的算法规则。第三，算法争议的救济机制。劳动者对算法决策结果有异议的，平台企业应当提供人工复核渠道，说明具体事实与依据[19]。算法规制的难点在于平衡商业秘密保护与劳动者知情权，可借鉴欧盟《通用数据保护条例》(GDPR)关于“算法解释权”的规定，要求平台企业在不泄露算法核心代码的前提下，以“可理解的方式”向劳动者说明算法决策的基本逻辑。通过算法透明与正当程序控制，实现技术理性与人文关怀的再平衡。

5. 结语

数字平台经济重塑了劳动力配置的基础结构，也对传统劳动法律体系提出了根本性挑战。应对这一挑战，既不能简单地将新业态拉回工业时代的法律框架，也不能放任技术理性对劳动者权益的侵蚀。本文提出的制度重构路径——劳动关系认定的三层架构、平台企业在外包用工中的连带责任、职业伤害保障的去劳动关系化、算法权力的正当程序控制——旨在实现灵活性与保障性的再平衡。这一平衡的核心在于：承认平台经济的正当价值，但拒绝将效率提升建立在劳动者权益牺牲的基础之上；尊重技术创新的空间，但坚守劳动法保护弱者的基本立场。唯有如此，数字经济才能在法治轨道上实现可持续发展。

参考文献

- [1] 新华社. 全国新就业形态劳动者达 8400 万人[EB/OL]. 2023-03-27. http://www.news.cn/politics/2023-03/27/c_1129466522.htm, 2025-12-17.
- [2] 李志锴. 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] 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.

-
- [4] 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.
- [5] 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.
- [6] 人力资源社会保障部, 等. 关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见[EB/OL]. 2021-07-16. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm, 2025-12-17.
- [7] 王天玉. 互联网平台用工的“类雇员”解释路径及其规范体系[J]. 环球法律评论, 2020, 42(3): 85-100.
- [8] 人力资源社会保障部, 最高人民法院. 人力资源社会保障部、最高人民法院联合发布新就业形态劳动争议典型案例[EB/OL]. 2023-05-26. https://www.news.cn/fortune/2023-05/26/c_1129647416.htm, 2025-12-17.
- [9] 最高人民法院. 回应司法实践需求! 最高人民法院发布首批新就业形态劳动争议专题指导性案例[EB/OL]. 2024-12-23. <https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/450651.html>, 2025-12-17.
- [10] 娄宇. 新就业形态职业伤害保障制度的法理障碍及纾解[J]. 法学, 2024, 47(7): 104-119.
- [11] 李海舰, 赵丽. 数字经济时代大型平台企业新业态从业人员的劳动权益保障[J]. 改革, 2023(1): 95-108.
- [12] 李贵成. 数字经济时代平台用工“去劳动关系化”的表征、挑战与应对[J]. 云南社会科学, 2023(2): 151-160.
- [13] 沈建峰. 新就业形态不完全劳动关系的定性与法律适用[EB/OL]. 2024-03-01. <https://shfxyjw.zuel.edu.cn/llyj/show-37873.html>, 2025-12-17.
- [14] 王天玉. 平台用工的“劳动三分法”治理模式[J]. 中国法学, 2023(2): 266-284.
- [15] 王鹏飞. 平台经济下零工劳动者保护的规范危机与劳动关系认定[J]. 深圳大学学报(人文社会科学版), 2024, 41(2): 88-98.
- [16] 娄宇. 平台经济灵活就业人员劳动权益保障的法理探析与制度建构[J]. 福建师范大学学报(哲学社会科学版), 2021(2): 70-81.
- [17] 人力资源社会保障部. 人力资源社会保障部有关司局负责同志解读新就业形态劳动者权益保障政策[EB/OL]. 2024-02-23. https://www.gov.cn/zhengce/202402/content_6933823.htm, 2025-12-17.
- [18] 国家互联网信息办公室, 等. 关于加强互联网信息服务算法综合治理的指导意见[EB/OL]. 2021-09-29. https://www.cac.gov.cn/2021-09/29/c_1634507915623047.htm, 2025-12-17.
- [19] 吴帅, 石嘉伟, 朱丹雨. 数字时代劳动者权益保护算法治理: 生成逻辑与优化路径[J]. 治理研究, 2024, 40(5): 147-157.