

算法视角下不完全劳动关系的法律风险及权益保护研究

宋泽平

中国海洋大学法学院, 山东 青岛

收稿日期: 2026年6月6日; 录用日期: 2026年6月18日; 发布日期: 2026年7月17日

摘要

算法管理在提升劳动管理效率方面具有显著优势,但其在平台用工场景中的应用却引发了多重法律困境,包括劳动关系认定模糊化、算法黑箱对从业者权益的实质性侵害以及劳动者信息权益救济机制的缺失。为此,立足于劳动关系从属性理论的分析视角,通过构建“不完全劳动关系”的解释框架,重新审视算法管理下劳动者权益保障的内在逻辑。构建适配平台用工特征的劳动权益保障机制,构筑起既适应平台经济弹性又彰显法治温度的权益平衡机制。

关键词

不完全劳动关系, 算法管理, 劳动关系从属性, 算法透明度

Research on Legal Risks and Rights Protection of Incomplete Labor Relations from the Perspective of Algorithm

Zeping Song

Law School, Ocean University of China, Qingdao Shandong

Received: June 6, 2026; accepted: June 18, 2026; published: July 17, 2026

Abstract

Although algorithmic management has significant advantages in improving the efficiency of labor management, its application in the employment scenario of the platform has led to multiple legal dilemmas, including the ambiguity of labor relations, the substantial infringement of the rights and interests of practitioners by the black box of algorithms, and the lack of relief mechanism for

workers' information rights and interests. Therefore, from the perspective of the theory of labor subordination, this paper reexamines the internal logic of the protection of workers' rights and interests under the algorithmic management by constructing the explanatory framework of "incomplete labor relations". It aims to build a labor rights and interests protection mechanism adapted to the employment characteristics of the platform, and construct a rights and interests balance mechanism that not only adapts to the economic elasticity of the platform, but also highlights the temperature of the rule of law to the Hans standard, which illustrates all the formats.

Keywords

Incomplete Labor Relations, Algorithmic Management, Labor Subordination, Algorithm Transparency

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

依据 2023 年第九次全国职工队伍状况调查数据, 全国职工总数达 4.02 亿人, 其中新就业形态劳动者规模突破 8400 万人¹。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》(后文简称《指导意见》)承认这一用工形态, 但算法控制的隐蔽性使得传统劳动法的“全有或全无”二分法难以适配²。司法实践中, 平台用工的算法控制特性加剧了劳动关系的模糊化与隐蔽化, 法官在适用从属性标准时存在要件选择的任意性与解释标准的不统一, 导致裁判尺度呈现宽严失衡现象[1]。从订单分配机制、劳动过程监管到绩效考核与奖惩体系, 算法控制逻辑已深度嵌入平台劳动的全流程[2]。这种算法主导的管理范式虽提升了管理效率, 却导致劳动者在权益保障方面面临系统性风险, 包括劳动关系认定模糊化与算法黑箱对从业者权益的实质侵害。因此, 亟须构建适配平台用工特征的劳动权益保障机制。

2. 算法下不完全劳动关系的法律风险概述

2.1. 算法管理与不完全劳动关系

《指导意见》作为法政策性规范, 提出“不完全劳动关系”概念。结合我国新业态劳动者的用工特点来看, 不完全劳动关系因具备一定用工自主权而呈现弱从属性, 可视为劳动关系的特殊状态。有学者提出: “对网约工劳动形式应当划分为三类, 一是非典型劳动关系, 二是独立劳动, 三是中间类型(准从属性独立劳动), 对非典型劳动关系和准从属性独立劳动分别给予一定力度的倾斜保护, 而对独立劳动不给予倾斜保护。”在《指导意见》发布后, 基于事实优先原则, 以用工自主权、生产资料所有权等要件对不完全劳动关系予以类型化区分, 依据从属性强度进行梯度化认定[3]。现行劳动法律体系在劳动关系认定中固守“全有或全无”的二分法范式, 使介于传统劳动关系与民事关系之间的不完全劳动关系主体陷入权利救济的制度性困境。

¹ 《全国新就业形态劳动者达 8400 万人》, 中国政府网, 2023 年 3 月 27 日。

https://www.gov.cn/xinwen/2023-03/27/content_5748417.htm

² 《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(人社部发〔2021〕56 号), 2021 年 7 月 16 日发布, 中国政府网, 2021 年 8 月 23 日。 https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm

在平台注册接单,接受算法指挥管理的新就业形态劳动者异于劳动关系中的劳动者,前者工作进出自由,但是工作过程受到平台的监督和控制,不完全符合劳动关系的特征。与传统劳动关系相比,不完全劳动关系的从属性呈现出不同的特征。其一,人身从属性由物理空间直接管理向数字空间的弱连接控制转换。其二,经济从属性向“算法分配依赖”转换,劳动者收入不再直接取决于劳务对价,而是受制于平台设定的定价公式等算法,平台实质掌握劳动成果的分配权。其三,组织从属性方面,劳动者部分纳入平台业务流程,但保留脱离组织的灵活性,使得传统的组织从属性标准已难以适用。

2.2. 不完全劳动关系引发的主要法律风险类型

1) 劳动关系认定困难。尽管传统劳动法对劳动关系认定提供了明确标准,但在算法控制的隐蔽性背景下,其“全有或全无”二分法难以适配新就业形态用工实践,导致劳动关系认定的模糊化和任意性。平台通过操控合同标签、组织外包路径及算法管理机制,将劳动者排除在劳动关系之外,从而实现对雇主责任的实质性卸载。此类策略不仅削弱了劳动者的实体权利与程序保障,还导致法律责任认定困难与权利救济机制空转^[4]。平台用工加剧了劳动关系的模糊化和隐蔽化,法官选择从属性标准的要件与要素时任意性较大,使得从属性标准的解释倾向不同导致裁判尺度宽严不一。

2) 算法黑箱侵犯从业者权益。长期以来,在平台用工领域的规则制定中,劳动者处于被动地位。订单如何分配等规则大多由平台算法单方面制定并执行,劳动者缺乏知情权与参与权。平台通过算法管理进行任务分配、动态定价以及行为监督,使平台从业者面临收入不稳定、劳动强度过大与工作安全风险^[5]。当从业者违反平台规则时,算法自动触发的处罚措施往往具有明显的严苛性。这种处罚机制本质上是以牺牲从业者利益为代价来降低平台管理成本^[6]。

3) 劳动者信息权益难以救济。以数字平台和算法为基础的数字劳动作为全新的数字劳动方式,在资本逻辑的控制下亦隐含着劳动主体性危机的风险,主要表现为雇主独占数字信息^[7]。新就业形态劳动者难以在传统从属性理论中寻找救济路径。劳动者在纠纷中面临举证障碍,无法获取算法调度日志、奖惩规则等核心证据,因这些数据存储于平台服务器且涉商业秘密。同时,在个人信息处理方面,平台从业者“知情同意”真实性的判断、算法环境下敏感个人信息的保护以及个人信息访问权范围的厘定面临挑战,严重侵犯了平台劳动者享有的数据财产权。

2.3. 现行法律框架下的权益保障机制及其局限性

2.3.1. 《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》的进步与不足

正是为了解决前述“全有或全无”状态的弊病,人力资源和社会保障部等八部门联合发布的《指导意见》作为政策性规范文件,在国家层面确立“不完全劳动关系”的分类框架。然而,该机制与现行劳动法律体系的衔接存在空白,既未明确“不完全劳动关系”与《中华人民共和国劳动合同法》(后文简称《劳动合同法》)中非全日制用工、劳务关系的边界,也未配套《工伤保险条例》³的实施细则。尽管“不完全劳动关系”这一分类已经提出三年有余,但是其仍属于政策性概念而非法律概念,无法在司法裁判中直接适用。原因在于作为“不完全劳动关系”渊源的《指导意见》规范性文件,效力层级较低,法院与仲裁委无法直接援引其在司法裁判和仲裁中予以运用。相应的,司法部门在司法解释、指导性案例中直接设置“不完全劳动关系”的相关权利义务也面临较大的客观法理阻力。从司法实践来看,这一规范空白已产生实质性的裁判困境。最高人民法院发布的指导性案例 238 号确立了“书面协议不能否认劳动关系的实质”原则,平台以“个体工商户”身份与劳动者订立承揽、合作协议,试图规避劳动关系,人民法院对

³<https://flk.npc.gov.cn/detail?id=ff8080816f3cbb3c016f40d5bc0f0659&fileId=&type=&title=%E5%B7%A5%E4%BC%A4%E4%BF%9D%E9%99%A9%E6%9D%A1%E4%BE%8B>

于存在用工事实、构成支配性劳动管理的，依法认定存在劳动关系，对“个体工商户模式”下的实质用工关系认定具有指导意义⁴。指导性案例 240 号则明确了双方仅为信息服务关系、不构成劳动关系的裁判思路⁵。然而，在司法实践中，平台用工性质的认定分歧并未消除、从业者的权益保障水平仍然较低、认定思路存在内部分歧。一方面，法院对算法证据的审查存在“技术失语”现象，部分案件或未涉及算法控制要素、平台抽成、忽视隐性组织约束，仅从传统路径分析劳动关系⁶。另一方面，“不完全劳动关系”在司法审判中更多呈现“限权”而非“赋权”的样态，法院认定构成“不完全劳动关系”的同时，劳动者权益难以受到实质保护。

2.3.2. 《个人信息保护法》对算法决策的规制及其适用困境

在平台用工情境下，算法相关数据的存证与提供极为匮乏，从业者与平台之间的算法信息不对称问题较一般场域尤为突出，极大影响算法透明的制度实现。《中华人民共和国个人信息保护法》（后文简称《个人信息保护法》）第 24 条第 3 款虽已确立自动化决策拒绝权制度，但在平台用工场景下的具体适用规则与实施路径仍存在规范空白。一方面，算法是否合理，不应仅看其静态设计，更应关注其在具体运行中对劳动者权益产生的实际影响。算法的动态运行过程往往涉及劳动者报酬计算、工作时间安排、绩效评价等核心权益事项，而这一过程的复杂性和隐蔽性，使得既有的合规审查机制难以有效覆盖。另一方面，算法的技术合理性缺乏司法审查机制与审查标准，这些技术细节对司法机关而言构成了专业壁垒，导致司法审查难以触及算法决策的核心逻辑。前述司法实践中的“技术失语”现象在此得到进一步印证，算法控制作为平台实施劳动管理的核心手段，其是否构成“支配性劳动管理”本应成为劳动关系认定的关键考量因素，但现行司法裁判路径仍主要依赖传统用工事实的审查框架，对算法控制这一新型管理方式的法律定性缺乏明确标准。这种审查范式的滞后性，使得《个人信息保护法》第 24 条第 3 款所确立的自动化决策拒绝权在平台用工场景下难以与劳动权益保障形成有效衔接，使得算法规制与劳动关系认定呈现割裂状态。

3. 构建算法下不完全劳动关系法律保护体系的现实意义

构建分层保护体系的核心价值在于填补劳动法 - 民法之间的制度空白，通过实现从“全有或全无”到分层保护的范式转型，为不完全劳动关系提供精准的权利配置方案。解决新型劳动关系相关法律问题，应从不完全劳动关系的性质和从属性内涵入手，深入阐释新型劳动关系认定对劳动者权益保障造成的影响。不完全劳动关系是一类兼具混合性与涵摄性的独立法律关系，修正后的从属性标准在规范新型劳动关系方面仍然具有理论正当性和实践可行性。应坚持以从属性标准为基本原则，完善认定规则体系，以劳动法和民法的协同保护，实现对劳动者权益的靶向赋权与分类保障。具体而言：完全劳动关系适用《劳动合同法》全部规范；不完全劳动关系适用核心条款，以人力资源和社会保障部、最高人民法院联合发布的第三批劳动人事争议典型案例确定的“不完全劳动关系”作为理论基础，建立适配新就业形态特点的阶梯式保障机制，以实现劳动者权益保护与平台经济健康发展的法治平衡[8]。

保障新就业形态劳动者的基本权益，是构建算法下不完全劳动关系法律保护体系的直接现实意义。第一，回应算法控制下的新型侵害。平台的算法关涉劳动者的就业机会、工作任务、报酬收入、工作时间、工作强度，关涉其健康和安全，亟须构建适配平台用工特征的劳动权益保障机制。第二，破解举证困局。建立“初步举证 - 责任转移 - 不利推定”三阶段举证规则，推动算法备案与第三方评估，穿透技

⁴最高人民法院指导性案例 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，最高人民法院官网，2024 年 12 月 24 日。<https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/450731.html>

⁵最高人民法院指导性案例 240 号，秦某丹诉北京某汽车技术开发服务有限公司劳动争议案，最高人民法院官网，2024 年 12 月 24 日。<https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/450751.html>

⁶广东省广州市中级人民法院(2022)粤 01 民终 6300 号民事判决书。

术外衣识别隐蔽管理。第三，预防劳动争议向犯罪传导。完善保障与争议解决机制，防止劳动争议暴力升级及隐性强迫劳动等风险，维护社会稳定。

优化平台经济法治化营商环境、促进公平竞争，是构建法律保护体系的重要经济意义。第一，平衡效率与公平。算法动态定价虽能“削峰填谷”，但因缺乏透明度损害劳动者权益。通过法律保障可实现效率与公平的动态平衡，推动平台规范发展。第二，遏制平台垄断。平台借助算法控制定价与分配，形成买方垄断。应以反垄断法规制差别待遇、强制独家交易等行为，维护公平竞争。第三，推动算法向善。精准把握“不完全劳动关系 + 算法管理”特征，将算法合规与权益保障纳入信用评级，激励平台承担社会责任。第四，提升国际竞争力。对标《关于改善平台用工工作条件的指令》⁷，完善我国算法治理规则，增强数字经济治理的国际话语权，实现劳动者保障与平台经济双赢。

4. 算法下不完全劳动关系的法律风险防控与保护策略

4.1. 完善不完全劳动关系的认定标准与举证责任规则

针对传统从属性标准的虚化问题，构建“弱 - 弹性 - 强”的三级算法控制体系，建议法院在判断劳动关系时，以算法介入下的技术从属为核心，依次判断经济从属与组织从属，对平台用工进行类型化的劳动权益保障。判定经济从属性应着重考量从业者与第三方建立经济关系或替代性收入来源的可能性，倘若能够证实从业者难以建立经济关系或寻找替代收入来源，可从经济从属性的角度推定劳动关系存在。在人身从属性上，将算法指令频次、数据交互深度与控制强度阈值等关键技术参数嵌入从属性分析框架，使隐性劳动控制得以显性化与可计量化，弥合质的规定与量的测定之间的差距^[9]。在组织从属性上，重点审查劳动者是否被纳入平台安全生产管理体系，而非仅依据事前协议形式否定本质上的组织归属。

针对劳动者举证困难，应构建“初步举证 - 责任转移 - 不利推定”三阶段体系。劳动者只需提供初步证据证明算法存在明显不合理情形，此时举证责任即转移至平台企业。当劳动者能够展示这些“已知事实”时，法律上就可以初步推定存在劳动关系。法院在审理相关案件时，基于公平原则和证据距离理论，加重平台的举证责任，要求其提供算法逻辑、派单数据、奖惩记录等，以证明其对从业者不存在强控制。

4.2. 建立算法合规审查与透明度义务制度

算法黑箱对平台从业者权益保障带来多重挑战，推动算法透明化是化解风险的重要路径。要完善企业制度，建立算法影响评估、备案和第三方技术评估等制度，强化算法合规审计，确保司法审查能够穿透技术外衣，识别隐蔽管理实质。同时，将算法合规性纳入企业信用评级体系的考核指标中，行业协会也需制定自律公约，进一步细化平台用工的社会责任底线。同时，算法备案要超越形式合规层面，要求平台披露影响劳动者权益的关键算法逻辑，如定价、派单、奖惩规则等，并定期接受反垄断机构的合规评估。

明确算法透明度义务，赋予劳动者对算法运行原理的知情权、对算法制定与修改的参与权及异议权。可通过调适现行规章制度对算法实施程序性规制，并以“新就业形态劳动者恳谈会”为制度载体，同时运用劳动基准规则对算法进行实质性规范。从地方实践来看，民主程序的实施机制已由传统的职工代表大会转向工会指导下的新业态恳谈会。这一转变既契合新就业形态的用工特性，也为构建具有中国特色的法治化治理方案提供了可行路径。

⁷欧洲议会与欧盟理事会《关于改善平台用工工作条件的指令》(Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work), EUR-Lex 官网, 2024 年 11 月 11 日。
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_202402831

建立人工复核与申诉机制。互联网用工平台应当在应用算法自动化决策系统的全周期内,通过事前一般禁止、事中流程监督和事后异议申诉等方式实现有意义的人工控制。在机制建构方面,可以借鉴“守门人”模式划定适格主体范围⁸,设置公法与私法上的双重法律后果,并将程序性义务的履行纳入算法合规审计。在算法自动化决策导致劳动者权益受损时,应提供有效的人工申诉渠道。

4.3. 强化劳动者数据权益与算法可解释权⁹

作为数据来源者的平台劳动者能否享有数据财产权,事关其财产权益保障、数据基础制度完善及新质生产力的培育。明确个人信息处理者应当采取对个人权益影响最小的个人信息处理方式。首先,根据劳动赋权理论和数据制度公平的要求,以及出于维护人格完整性和个人信息财产权益的需要,平台劳动者应享有数据财产权[10]。其次,构建数据访问规则保障平台劳动者查阅、复制和使用数据;设立谦抑性的数据删除和转移规则,确保平台劳动者可以在法定情形下删除或转移数据。这既是《个人信息保护法》的应有之义,也是破解算法黑箱、保障劳动者知情权的重要基础。最后,确立劳动者的算法解释权,使其能够理解算法决策的基本逻辑和主要依据,并赋予平台设置差异化的用工算法自动化决策解释义务,实现规范平台用工管理、保障平台从业者权益。

4.4. 分层构建不完全劳动关系的社会保障与职业伤害保障体系

基于对用工单位的从属性强弱程度不同,新就业形态劳动者社会保险权益的保障与维护应分层分类施策,并注重公平性和充分性。将“完全符合劳动关系的不完全劳动关系”全面纳入现行工伤保险体系,由平台缴费;对标准的“不完全劳动关系”,纳入强制性的职业伤害保险范围,资金由平台按订单量或交易额的一定比例缴纳,实现责任与风险匹配;对“属于劳务关系的不完全劳动关系”,推动建立自愿参保、平台补贴的灵活社保机制,并探索将其纳入城乡居民保险或新业态职业伤害保障的覆盖范围。这既能弥补社会保险参保率低、参保险种不全的短板,又能适应灵活就业的特点,为劳动者提供多层次的保障选择。此外,完善新就业形态劳动者工资报酬体系,健全最低工资标准调整机制,并要求企业在法定节假日支付合理的加班报酬。

4.5. 建立多部门协同的算法用工合规监管体系

不完全劳动关系具有显著的跨领域特征,其法律规制困境并非单一部门法能够独立破解,必须打破部门法壁垒,联动劳动法、民法、经济法、诉讼法、行政法、刑法等多领域法律资源,构建系统集成、协同高效的法律规制网络。在劳动法层面,需在《中华人民共和国劳动法》修订或司法解释中明确不完全劳动关系的法律地位与三类形态,提出梯度化认定标准,完善社会保险与职业伤害保障。通过调适规章制度规则对算法进行程序性规制,利用劳动基准规则对算法进行实质性规制。最终实现劳动法上的规制手段向“不完全劳动关系”中的精准移植,达致算法规制与权益保障双重目标。民法层面,规范用工合同形式与内容,要求平台与不完全劳动关系劳动者签订书面协议,禁止使用模糊表述;明确民事责任划分规则,包括平台责任、劳动者责任与外包方责任。经济法层面,针对平台在新型用工关系中可能滥用市场支配地位的行为进行规制,禁止垄断定价、差别待遇、强制独家交易、掠夺性定价等行为,强化对具有市场支配地位平台的合规监管,实施算法透明度义务[11]。行政法层面,一方面从法律内部视角构建强制用工合规制度、劳动监察和解制度、宽大司法处理制度,提升平台企业用工合规建设的动力;另一方面从法律外部角度对平台企业的用工体系进行合规化构建,为平台企业用工合规建设指明方向。

⁸守门人(Gatekeeper)模式,指由特定主体对算法决策过程进行监督和干预的合规管理机制。

⁹算法可解释权(Algorithmic Explainability Right),指劳动者对算法决策逻辑和依据的知情权。

5. 结论

将算法管理纳入劳动法律框架,以分层保护方式重构不完全劳动关系的权利义务配置与责任体系,有助于在平台经济的运行效率与劳动者权益保障之间实现制度平衡。未来,随着数字技术的持续迭代与新就业形态的不断演化,不完全劳动关系的法律规制仍需在立法层级提升、司法裁判标准统一、算法治理技术化等方面深化研究,以推动我国劳动法治体系在数字时代实现真正的包容性转型。

参考文献

- [1] 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.
- [2] 娄宇,彭思元.平台用工中算法的法律规制与新就业形态劳动者的权益保障——基于“不完全劳动关系”理论[J].中国劳动关系学院学报,2025,39(5):48-59.
- [3] 沈建峰.在事实与规范之间:论平台用工关系调整规则生成的范式与技术[J].比较法研究,2025(3):177-191.
- [4] 翁壮壮.平台用工“去劳动关系化”的法律风险及其规制[J].湖北社会科学,2026(2):121-130.
- [5] 黎婉婧,章群.平台用工治理:以劳动法与算法规制双重维度展开[J].社会科学研究,2026(2):62-71.
- [6] 王敬文.论困于平台算法中网络从业者的权利保护[J].法治社会,2025(6):85-96.
- [7] 田思路,张玮.数字劳动者的主体性危机与法律应对[J].湖湘论坛,2025,38(2):47-57.
- [8] 张伟,贾畅宇,杨媛媛.数字经济模式下新就业形态劳动关系认定标准研究——以“动态体系化”理论在劳动权益保障领域适用为视角[J].中国劳动关系学院学报,2025,39(6):111-120.
- [9] 周洁.数智时代不完全劳动关系的量化判断路径[J].河南财经政法大学学报,2025,40(6):114-128.
- [10] 常春.平台劳动者数据财产权的正当性及规范构造[J].河南财经政法大学学报,2025,40(1):88-102.
- [11] 刘熠帆.浅谈平台经济用工关系的《反垄断法》规制[J].中国价格监管与反垄断,2023(10):55-57.