

平台用工中“算法从属性”的法律认定

王 丽

宁波大学马克思主义学院, 浙江 宁波

收稿日期: 2026年6月20日; 录用日期: 2026年7月3日; 发布日期: 2026年8月14日

摘 要

平台用工中算法的深度介入,正在重塑劳动从属性的内涵与表现形式。传统的人格从属性、经济从属性、组织从属性“三分法”标准,在平台用工“去身份化”和“去中心化”运作方式下出现解释乏力的困境。究其根本,在于从属性理论所依托的工业经济底色,与平台用工的数字技术逻辑之间存在结构性错位。鉴于此,文章提出“算法从属性”概念,将其定位为数字时代从属性理论的新维度。平台通过算法在任务分配、价格制定、过程监控、评价奖惩等环节实现对劳动者的持续性、系统性、隐蔽性控制,使劳动者在形式上保持自主接单的外观,实质上却丧失了对劳动过程的自主支配能力。借助马克思形式从属向实质从属演进的理论框架,文章揭示:算法从属性的本质,是资本经由数字技术,实现对劳动过程深度渗透与精细控制的数字化实质从属。在此基础上,结合最新司法解释和典型案例,构建算法从属性的体系化认定标准,明确其在现有从属性认定体系中的地位、具体判断要素及适用限度,以期为平台用工劳动关系的司法认定提供学理支撑。

关键词

算法从属性, 平台用工, 劳动关系认定, 异化劳动

Legal Recognition of “Algorithm Subordinate Attributes” in Platform Employment

Li Wang

School of Marxism Studies, Ningbo University, Ningbo Zhejiang

Received: June 20, 2026; accepted: July 3, 2026; published: August 14, 2026

Abstract

The in-depth intervention of algorithms in platform employment is reshaping the connotation and expression of labor subordinate attributes. The traditional “three-point method” standards of personality subordinate attributes, economic subordinate attributes, and organizational subordinate

attributes have a dilemma of poor interpretation under the “de-identification” and “decentralization” operation mode of platform employment. Because there is a structural misalignment between the industrial economic background of the attribute theory and the digital technology logic of platform employment. In light of this, the concept of “algorithm subordinate attribute” proposed in this paper is positioned as a new dimension of subordinate attribute theory in the digital age. The platform realizes the continuous, systematic, and hidden control of workers in task allocation, price formulation, process monitoring, evaluation of rewards and punishments, and other links through algorithms, so that workers can formally maintain the appearance of taking orders independently and essentially lose the ability to control the labor process. With the help of the theoretical framework of Marx’s evolution from formal subordination to substantive subordination, this article reveals the essence of the attribute of the algorithm, which is the digital subordination of capital through digital technology to realize deep penetration and fine control of the labor process. On this basis, in combination with the latest judicial interpretation and typical cases, we will build a systematic identification standard for the algorithm’s subordinate attributes, clarify its status, specific judgement elements, and applicable limits in the existing subordinate attribute identification system, with a view to providing doctrinal support for the judicial identification of platform employment and labor relations.

Keywords

Algorithm Subordinate Attributes, Platform Employment, Labor Relationship Identification, Alienated Labor

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

1.1. 平台用工的现实图景与法律困境

第九次全国职工队伍状况调查数据显示,我国新就业形态劳动者已达 8400 万人,占全国职工总数的 21% [1]。面对如此庞大的劳动者群体,劳动关系的法律认定成为保障其基本权益的首要难题。2020 年至 2024 年,全国法院受理新就业形态相关民事纠纷约 42 万件¹,案件呈持续上涨趋势。人力资源社会保障部等八部门共同印发的《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》²明确规定:“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。”并确立了事实优先的认定思路。然而,平台用工中广泛采用的算法控制、数据依赖等新型支配形式进一步加剧了从属性判断的复杂性。

审判实践中普遍面临劳动关系认定难、用工主体认定难、劳动者举证难以及算法规则效力认定难等突出问题。

1.2. 算法介入对传统从属性标准的冲击

传统劳动关系的从属性理论,以人格从属性为核心,以经济从属性和组织从属性为辅助,对于工业

¹<https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/456901.html>

²https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm

经济时代的劳动雇佣关系本质属性有着极为精准的概括力和解释力。然而，在平台用工“去身份化”、“去中心化”的运行方式下，从属性理论尤其是人格从属性难以解释与证明从业者与平台企业之间劳动用工关系的法律性质^[2]。学界已有研究指出，平台用工的从属性呈现弱化与异化并存的特征，传统认定标准难以涵盖算法带来的新型控制形式^[3]。

算法介入带来的核心冲击体现为劳动过程控制形式的质变。传统劳动关系中，雇主通过明确的规章制度、工作时间和现场管理来实现对劳动者的指挥监督，这种控制具有直接性、可见性和可举证性。然而，在平台用工中，算法替代了传统管理者的角色：派单系统取代了任务分配指令，导航和时间预估取代了现场调度，评价机制取代了绩效考核。这些控制手段通过技术系统默默运行，使劳动者“表面上享有进入和退出劳动过程的自主权，但实际上劳动过程中的每项行为均受到算法的严格指挥与监督”。正是这种“形式自主”与“实质控制”的分离，构成了传统从属性标准适用困境的深层根源。在济南市2025年新就业形态劳动争议典型案例中，法院认定某科技公司通过平台算法提供配送数据信息，对骑手进行考勤管理、处罚，“进行了支配性劳动管理”，因此认定双方存在劳动关系³。而在另一些案件中，由于算法管理的隐蔽性，劳动者难以举证平台的实际控制程度，导致劳动关系认定结果截然不同。传统从属性标准为何在平台用工场景中频频失灵？算法控制下的劳动从属关系又该如何在法律层面被精准识别？下文将从从属性理论的演进逻辑出发，对上述问题展开系统分析。

2. 从属性理论的演进与算法从属性的提出

2.1. 传统从属性理论的功能与边界

平台用工中劳动关系认定的司法困境，本质上是工业时代形成的从属性理论与数字时代劳动形态的适配性危机。要破解这一危机，首先需要回到从属性理论本身，厘清其功能边界与演进逻辑。从属性理论是劳动法的核心理论基础。人格从属性关注劳动者在劳动过程中是否受到雇主指挥监督、是否须遵守工作规则、能否自主决定工作方式；经济从属性关注劳动者是否依赖雇主提供生产资料、其收入是否构成主要生活来源；组织从属性关注劳动者是否被纳入雇主的经营组织体系，以雇主名义对外提供劳动。最高人民法院第42批指导性案例提出的“支配性劳动管理”标准⁴，更是从属性理论在新时代劳动实践背景下的重要发展；此外，《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》⁵（后文简称《劳动争议解释二》）进一步细化了考量因素。

然而，这一发展仍面临深层次挑战。尽管“支配性劳动管理”标准为司法实践提供了更为灵活的工具，但其核心判断逻辑依然奠基于“雇主-雇员”二元关系这一工业经济的基本范式。当算法本身成为管理主体，当“支配”不再表现为人的意志而是表现为系统的逻辑，支配性劳动管理标准的判断依据仍然需要回到对平台劳动过程的精细解剖之中。换言之，“支配性劳动管理”标准并未完全解决算法场景下的认定难题，而是将难题转移到了新的层面：算法管理是否构成“支配性”管理，以及如何认定这种支配的存在与程度。这正是“算法从属性”概念所要回应的核心问题。可见，传统从属性框架虽在持续更新，但始终未针对算法控制这一新型支配形式形成专门的判断维度，这正是“算法从属性”概念提出的现实必要性。

2.2. 算法从属性的意涵界定

“算法从属性”，指平台企业通过算法系统对劳动者的劳动过程实施实质性控制，使劳动者在形式

³<https://www.ft22.com/gsal/gxal/202601/12577.html>

⁴<https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/450651.html>

⁵<http://gongbao.court.gov.cn/Details/bb72019c45453f84d920bd6375573e.html>

上保持自主接单外观的同时,实质上丧失对劳动过程自主支配能力的一种新型从属形态。算法从属性并非要替代或架空现有的人格从属性、经济从属性、组织从属性三类标准,而是作为人格从属性判断在算法场景下的细化工具,为裁判提供更具体的判断维度和分析路径。

从属性理论并非一成不变的概念体系,而是在劳动形态的变迁中不断发展和丰富[4]。从工业经济时代的人格从属,到后工业时代经济从属和组织从属的补充,从属性理论的每一次扩展都源于劳动实践的变化。算法从属性的提出是从属性理论在数字时代的又一次拓展——当控制的形式从人的管理转变为技术的治理,从属性的判断工具也应当随之更新。需要特别说明的是,算法从属性是一个法律判断概念而非纯粹的技术概念:并非平台使用了算法就等于存在从属关系,而是只有当算法对劳动者形成了实质性、系统性的控制,且这种控制达到了影响劳动者自主地位的程度时,才能认定存在算法从属性。法律认定的核心不在于技术本身,而在于技术运用所产生的实际控制效果。算法从属性作为数字时代劳动从属的新形态,其深层本质与法理正当性,可借助马克思劳动从属理论得到清晰阐释。

3. 算法从属性的理论基础: 马克思劳动从属理论的当代展开

3.1. 形式从属到实质从属

算法从属性并非单纯的技术现象,而是资本控制劳动过程在数字时代的新表现。马克思关于劳动对资本形式从属向实质从属演进的理论,为理解算法从属性的本质提供了核心分析框架。算法从属性的法理证成,可以从马克思关于劳动对资本从属形态演进的理论中获得深刻的理论资源。马克思在《资本论》中区分了“劳动对资本的形式从属”与“劳动对资本的实质从属”两个阶段[5]。形式从属指的是资本将既有的劳动过程纳入自身的控制之下,但劳动过程本身的技术基础尚未发生根本变化,劳动者的技能和经验仍然在劳动过程中发挥主导作用。实质从属则是指资本通过技术手段彻底改造劳动过程本身——分工被细化、节奏被控制、技能被分解——劳动者从生产过程的主导者变为资本机器的附属物。用马克思的话说,在实质从属阶段,“劳动对资本的从属不再仅仅是形式上的,而是劳动过程本身被彻底改造”。

马克思的这一分析框架对于理解算法管理具有高度的理论穿透力。平台用工的算法管理,恰恰标志着劳动从属进入了一个新的数字化阶段——平台资本不是简单地雇佣劳动者,而是通过算法技术对劳动过程进行了“数字化实质改造”:劳动者的工作路线被算法规划,工作节奏被算法驱动,工作质量被算法监控,工作收益被算法确定。这一过程在形式上保留了劳动者“自主接单”的外壳,但实质上已通过技术手段将对劳动过程的控制推向新的深度——这正是马克思所言“实质从属”在数字时代的全新形态。

3.2. 算法控制下的数字化实质从属

算法管理不同于传统管理模式的根本特征在于其三重隐蔽性:控制主体的隐蔽性(算法系统替代了自然人管理者,谁在对劳动者发号施令难以明确)、控制过程的隐蔽性(控制嵌入技术系统之中,不被劳动者明确感知和记录)、控制效果的隐蔽性(评分、奖惩等间接调控机制难以在法律上被识别为“指挥监督”)。

在此基础上,平台资本构建了“算法监控-数据垄断-任务碎片化”的三维控制体系,以隐蔽的数字技术实现对劳动力的深度支配。导航系统、时间预估、订单分配、顾客评级四个核心算法系统共同构成了对劳动者的系统性控制。平台通过利益激励、情感诱导等多重路径,借助游戏化、去雇佣化等制度设计制造劳动者形式化同意,本质上服务于剩余价值榨取[6]。在算法调度与数据驱动的运营逻辑下,平台以“去劳动关系化”的弹性用工模式降低成本并提升效率,导致劳动者在自主性、创造性与价值性三个维度上遭遇系统性侵蚀,从能动的实践主体滑向被资本与算法支配的客体,陷入“数字牢笼”与劳动异化的困境[7]。马克思对资本主义劳动过程的批判揭示了一个核心洞见:资本对劳动的支配从来不只是

法律形式上的从属，而是实质性地渗透进劳动过程本身。算法的介入使这种渗透达到了前所未有的深度和精度——每一个配送动作、每一分钟耗时、每一次服务评价，都被纳入资本的计算体系。劳动者失去了对劳动过程的自主权，这并非偶然现象，而是技术服务于资本积累的必然结果。因此，算法的从属性不是技术的从属性，而是技术的资本属性——算法是资本实现劳动控制的工具。从法学角度而言，这意味着劳动法不应当仅仅关注合同形式或管理名义，而应当穿透技术表象，捕捉技术背后的控制实质。明确算法从属性的理论本质后，更关键的问题在于司法实践中如何对其进行法律认定。下文将先结合现行规范与裁判实践，构建算法从属性的实体认定标准，再进一步破解配套的举证程序难题。

4. 算法从属性的法律认定

4.1. 制度框架与裁判实践

现行制度框架为算法从属性的法律认定提供了重要规范基础。《劳动争议解释二》第三条确立了“事实优先”原则，即在认定劳动关系时综合考察人格从属性、经济从属性和组织从属性。在新就业形态劳动争议实际案例审议中，法院也会将“工作过程是否受平台算法、规则的指挥与监督”纳入考量因素。2025年12月，贵州省高级人民法院发布的《新就业形态劳动争议审判要件指南》⁶进一步针对“‘算法管理’合法性界限”、“‘支配性劳动管理’与‘必要运营管理’区分”等核心问题进行了详细回应。在济南市2025年新就业形态劳动争议典型案例中⁷，法院认定某科技公司通过平台算法提供配送数据信息，对骑手进行考勤管理、处罚，构成“支配性劳动管理”，认定双方存在劳动关系。司法实践的审查逻辑已从传统的人格从属性判断逐步延伸到算法管理对劳动者控制程度的实质审查——从“是否有人管理”走向“算法是否实质上管理”。值得关注的是，在当前司法实践中，算法管理的举证往往面临困境：劳动者需要证明算法如何影响其劳动过程，而平台则以技术系统的复杂性为由，主张算法管理属于“必要运营管理”而非支配性管理。这一举证困境，恰恰暴露了传统从属性标准的数字化盲区——从属性理论需要为数字技术条件下的控制形式发展出更具针对性的判断工具。

4.2. 认定要素的类型化构建

在现有制度框架和裁判经验的基础上，应当将算法从属性的认定要素在现有从属性认定体系内加以类型化。

任务分配维度对应传统人格从属性的核心判断，聚焦算法对劳动者任务选择权的控制程度。任务分配维度的认定要素。算法对劳动者任务选择的控制程度是判断算法从属性的首要维度。其核心判断因素包括：劳动者能否自主决定接单与否、能否拒绝特定派单而不受惩罚、连续拒绝派单是否导致降权或封号。“必须接单”或“拒绝即惩罚”的规则直接表明劳动者丧失了任务选择的自主权，构成较强的人格从属性；而若劳动者可在不承受后果的前提下自由选择接单时间和数量，则从属性较弱。

价格与报酬维度对应经济从属性判断，核心考察劳动者对平台的经济依赖程度。价格与报酬维度的认定要素。这一维度聚焦于算法在报酬形成中的实际权力：平台是否单方面决定服务价格和计酬标准，劳动者是否有议价空间；报酬是否由平台按固定周期或固定规则发放。济南典型案例中⁸，法院认定“王某的劳动报酬由某科技公司发放，双方存在经济上的从属关系”。当平台单方面掌控定价权，劳动者无议价能力，且报酬构成其稳定收入来源时，经济从属性较强。

过程监控维度是人格从属性在算法场景下的核心体现，考察算法对劳动过程的实时干预强度。过程

⁶https://www.gzrd.gov.cn/xwzx/rdjj/202512/t20251203_89010958.html

⁷同脚注3。

⁸同脚注3。

监控维度的认定要素。这一维度旨在识别算法对劳动者劳动过程的实时监控与控制程度。具体考察：平台是否通过导航系统对劳动者的工作路线进行规划与引导，是否对配送时间进行实时预估与限制，是否存在强制性的在线时长或出勤要求。有实证研究[8]揭示了导航、时间预估、订单分配和顾客评级四个核心算法系统与骑手自主性之间的紧张关系，指出这些系统往往挑战而非支持劳动者的实践与自主性。当劳动者的劳动过程被算法分解为一个被精密计量和实时监控的节点，劳动者已丧失对劳动节奏的自主控制，这构成较强的人格从属性表征。

评价与惩戒维度兼具人格从属性与组织从属性特征，考察算法机制对劳动者行为的持续约束力。评价与惩戒维度的认定要素。这一维度考察算法评价机制对劳动者行为的控制力：顾客评价、积分等级是否直接影响劳动者的接单权限和收入水平，评分过低是否触发降权、减少派单量等惩罚性后果。在“算法监控－数据垄断－任务碎片化”的三维控制体系下，评价机制成为平台实施间接控制的有力工具。当评价机制形成了足以影响劳动者收益和机会的系统性、持续性控制时，应当认定存在较强的从属性。

上述四个维度的认定要素并非孤立适用，而是需要在个案中进行整体性、综合性的权衡判断[9]，任何单一维度的认定都不足以单独构成算法从属性的充分条件。上述认定要素的审查应当遵循比例原则，区分平台经营自主权的必要管理与劳动从属性的实质控制。对算法从属性的认定不能泛化，必须在个案中达到足以认定为支配性劳动管理的实质性程度，防止将必要的运营管理手段扩大解释为从属性控制，从而导致对平台业态的过度抑制。

5. 结语

算法从属性的提出，本质上是对数字时代劳动从属形态演变的一次理论回应。当马克思所揭示的“实质从属”在数字技术的加持下呈现出新的面貌，劳动法的从属性理论也需要相应的理论更新。传统从属性理论的工业经济底色与平台用工的数字技术逻辑之间存在结构性错位，要求我们认识到从属性本身是一个随生产方式变迁而不断演进的历史性概念。算法从属性不是对传统从属性标准的否定，而是在数字技术条件下对人格从属性判断的细化和延伸，为传统标准在算法场景中的适用提供了更明确的分析工具和判断维度。当然，算法从属性的认定不能泛化，必须在个案中达到足以认定为支配性劳动管理的实质性程度，并非每一行代码都意味着支配，但支配确实可以在代码中隐藏。

参考文献

- [1] 全国新就业形态劳动者达 8400 万人[EB/OL]. https://www.gov.cn/xinwen/2023-03/27/content_5748417.htm, 2026-06-29.
- [2] 秦国荣. 平台用工新变化与劳动法从属性理论革新研究[J]. 当代法学, 2025, 39(2): 121-133.
- [3] 谢增毅. 平台用工劳动关系认定标准的反思与重构[J]. 中国法学, 2023(2): 132-150.
- [4] 王天玉. 劳动关系认定标准的法理[J]. 中国应用法学, 2025(2): 40-50.
- [5] 马克思. 资本论：第一卷[M]//马克思恩格斯文集：第 5 卷. 北京：人民出版社, 2009.
- [6] 范玉仙, 王晨. 数字平台下资本与劳动者之间的控制与同意、抵抗与消解——来自某内容平台的田野调研[J]. 大连理工大学学报(社会科学版), 2025, 46(2): 1-7.
- [7] 李银娣, 张斌. 从异化到赋能：平台劳动的主体性危机及其治理路径[J]. 昆明理工大学学报(社会科学版), 2026, 26(1): 83-92.
- [8] 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): 118-126.
- [9] 王全兴, 刘琦. 我国新经济下灵活用工的特点、挑战和法律规制[J]. 法学评论, 2019, 37(4): 79-94.