

算法支配下分配正义的失衡与重塑

——以外卖平台用工关系认定为分析样本

邵 娜

宁波大学法学院, 浙江 宁波

收稿日期: 2026年7月17日; 录用日期: 2026年7月30日; 发布日期: 2026年8月28日

摘 要

数字算法技术的普及重构了传统用工模式与社会财富分配格局, 以外卖平台为代表的新业态用工体系, 依托算法自动化决策实现劳动全过程管控与利益分配主导。算法工具理性的过度扩张打破了劳资双方的权利义务平衡, 引发分配正义在实质公平、程序公正与权利对等层面的多重失衡。当前, 我国外卖平台用工关系认定标准僵化, 传统从属性判断范式难以适配算法用工的隐蔽化、碎片化、数字化特征, 导致骑手陷入劳动关系模糊、法律适用不明的困境, 劳动报酬、休息权、社会保障等合法权益难以得到有效保障。文章立足于法理学分配正义核心内涵, 以外卖平台用工关系为分析样本, 剖析算法支配下分配正义失衡的现实困境和具象表现。结合算法治理逻辑与新业态用工特点, 探索分配正义的重塑路径: 完善用工法律认定规则、构建算法透明规制机制、健全多元权益分配体系、完善司法与社会共治机制。以此实现数字时代劳动分配的公平正义, 推动数字经济与劳动权益保障的协同发展, 在数字产业发展与新业态劳动者权益保护之间寻求平衡。

关键词

算法支配, 分配正义, 外卖用工, 劳动关系认定

The Imbalance and Reshaping of Distributive Justice under the Domination of Algorithms

—Taking the Recognition of Employment Relationships in Food Delivery Platforms as an Analysis Sample

Na Shao

Law School, Ningbo University, Ningbo Zhejiang

Received: July 17, 2026; accepted: July 30, 2026; published: August 28, 2026

Abstract

The widespread adoption of digital algorithmic technology has restructured traditional employment models and the distribution of social wealth. The new employment system represented by food delivery platforms relies on algorithmic automated decision-making to achieve full-process labor control and dominant interest distribution. The excessive expansion of algorithmic tool rationality disrupts the balance of rights and obligations between labor and capital, triggering multiple imbalances in distributive justice across substantive fairness, procedural equity, and equal rights. Currently, China's standards for defining employment relationships in food delivery platforms are rigid, making traditional subordination-based judgment paradigms ill-suited to the concealed, fragmented, and digitalized characteristics of algorithmic employment. This leaves delivery workers trapped in ambiguous labor relations and unclear legal applicability, resulting in inadequate protection of their legitimate rights such as labor compensation, rest rights, and social security. Based on the core connotation of distributive justice in jurisprudence, this study analyzes the food delivery platform employment relationship as a case study to dissect the practical dilemmas and concrete manifestations of distributive justice imbalances under algorithmic dominance. By integrating algorithmic governance logic with the features of new employment forms, it explores pathways to reconstruct distributive justice: improving employment legal recognition rules, establishing algorithmic transparency regulations, refining diversified rights distribution systems, and enhancing judicial and social co-governance mechanisms. In doing so, it seeks to achieve fair and just labor distribution in the digital era, promote the coordinated development of the digital economy and labor rights protection, and strike a balance between the growth of digital industries and the safeguarding of new-form workers' fundamental rights.

Keywords

Algorithmic Dominance, Distributive Justice, Food Delivery Labor, Labor Relationship Recognition

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

随着数字经济的深度迭代，算法技术已深度融入社会生产与劳动分配的各个环节，成为平台企业配置劳动资源、分配经营利益、管控劳动过程的核心工具。外卖平台用工作为数字新业态用工的典型形态，依托大数据、算法建模、自动化决策技术，构建起区别于传统工业化用工的新型劳动模式。相较于传统用工的人工管理、权责固定、分配体系明确，算法支配下的外卖平台用工呈现出管理数字化、用工弹性化、分配自动化、权责模糊化的鲜明特征。平台通过算法完成订单派发、路径规划、时长限定、奖惩考核、收益分配等全流程管控，出现以技术外衣弱化自身用工主体责任，将经营风险、劳动风险、分配风险转嫁至外卖骑手群体的现象。

分配正义是法理学的核心价值范畴，是社会正义在利益分配领域的具象体现，其核心要义在于实现社会资源、利益、风险的合理配置，保证社会主体权利义务对等、收益与付出匹配以及强弱主体之间的利益平衡。传统分配正义理论建立在传统的工业化劳动关系基础之上，依托明确的劳动关系认定、固定的薪酬体系、法定的社会保障制度实现正义价值的落地。但在新业态背景下，算法的技术垄断性、决策封闭性、利益偏向性，彻底颠覆了传统劳动分配的逻辑框架，导致资本与劳动者之间的分配差距持续扩

大, 劳动风险与收益分配严重失衡, 实质正义与程序正义双重缺位。

司法实践中, 我国尚未形成适配算法新业态的用工关系认定标准, 传统人格从属性、经济从属性、组织从属性的三元认定范式, 难以应对算法隐蔽管控、用工身份模糊、劳动碎片化的新型用工特征。大量外卖骑手被平台通过外包、转包、注册成为个体工商户等模式剥离劳动关系, 被认定为民事主体而非劳动主体, 无法适用劳动法的倾斜性保护规则, 最终形成平台获利、骑手担险、正义缺失的分配乱象。基于此, 本文以法理学分配正义理论为根基, 以外卖平台用工关系认定为核心样本, 系统分析算法支配下分配正义的失衡现象, 深挖制度与法理层面的深层困境, 探索契合新业态背景的分配正义重塑路径, 为新业态背景下的劳动法治建设、算法治理体系完善提供理论支撑与实践参考。

2. 算法支配下外卖平台用工关系认定的现实困境

在互联网经济和新业态迅速发展的背景之下, 外卖平台用工关系认定面临着传统劳动法律框架与新型灵活用工模式之间的冲突, 并产生了相应的问题。实践中, 新业态背景下的外卖平台面临着传统理论标准无法准确适用新业态用工模式、劳动关系界定模糊、平台算法控制与骑手自主性之间存在张力、劳动者权益保障缺失、司法裁判标准不统一、平台企业通过复杂商业架构规避雇主责任等系统性难题, 亟需构建适应数字经济发展的治理规则与权益平衡机制。以上问题可以总结为以下几个方面。

2.1. 用工关系认定标准存在问题

2.1.1. 传统的理论认定标准在新业态平台用工模式下难以适用

在新业态背景下, 外卖平台等互联网平台的用工模式呈现出多样化、灵活化、自主化等特点, 这些特点使得传统的理论认定标准在界定平台与从业者之间的用工关系时面临诸多挑战, 难以直接适用[1]。具体表现在从属性标准难以衡量、传统的“二分法”存在局限性以及传统认定理论缺乏分层次界定三个方面。

1) 从属性标准难以衡量

传统劳动关系认定的核心是从属性, 即劳动者对用人单位的人身从属性、经济从属性和组织从属性。这种传统从属性标准是基于工业时代“雇主-雇员”直接用工模式而设计。然而, 在新业态背景下, 外卖骑手的工作方式具有高度的灵活性和自主性, 因此外卖平台与骑手之间的用工模式也呈现多样化特征。这些特征使得骑手与平台之间的从属性关系显著弱化, 导致人格从属性、经济从属性、组织从属性等传统的从属性理论难以匹配新型用工关系的“弱从属性”特征[2]。在新业态下, 平台通过算法规则和数字化工具实现隐性控制, 使得从属性的判断标准变得复杂且不统一。

2) “二分法”存在局限性

我国目前实行的劳动法体系采用“二分法”, 即通过劳动关系与民事关系的划分来判定劳动者与用人单位之间的法律关系。但在新业态背景下外卖骑手和企业之间的关系有时既不完全符合传统劳动关系的从属性, 也与纯粹民事关系的平等独立情形不同。他们之间的用工关系往往处于劳动关系和民事关系的中间状态, 即不完全劳动关系, 这种中间状态使得现有法律体系难以为其提供明确的法律定位和充分的劳动权益保障[3]。

3) 传统认定理论缺乏分层次界定

我国现行劳动法在构建制度框架时, 主要通过划定用人单位范畴来界定劳动者主体, 并对非全日制劳动、劳务派遣等特殊类型的劳动者关系做出了专门规范。然而, 对于以外卖骑手为代表的新兴职业, 其用工模式和劳动者特征与传统劳动关系存在显著差异。现行法律体系未能实现精细化、分层次界定与处理, 导致部分非典型劳动关系的劳动者未能被纳入法律保护体系, 其权益保护不足, 也使得传统的认定理论在新业态用工模式下难以准确适用。

2.1.2. 缺乏统一明确的用工关系认定标准

新业态下外卖平台用工存在多样性、高独立性、高自主性的特征，在劳动法律框架体系下缺乏明确的法律界定，导致在司法实践中法律适用不明确，司法裁判结果也不统一。不同法院在审理类似案件时，可能因对法律条文的理解不同而产生争议。尽管司法实践中在认定外卖平台用工关系时会综合考虑多个因素，但目前并没有形成统一、明确的认定标准。不同地区的法院在处理类似案件时，可能会因为对相关因素的理解和侧重点不同，而得出不同的判决结果，会影响法律的公正性和权威性。这种认定标准的不明确，不仅增加了司法裁判的不确定性，也给外卖平台和骑手在处理用工关系问题时带来了困惑。例如，在判断平台对骑手的管理程度时，有的法院认为只要平台对骑手的配送行为进行了一定的规范和约束，就可以认定存在劳动关系；而有的法院则认为，只有当平台对骑手的管理达到一定的强度和持续性，类似于传统用人单位对劳动者的管理程度时，才能认定劳动关系。而在司法实践中，同类案件也因法官对“算法控制”理解差异，出现“认定劳动关系”与“驳回诉求”两极判决，这类案不同判的现象时有发生，加剧了骑手维权的不确定性。这也使得劳动关系与劳务关系、承揽关系之间的法律界定出现困难。并且由于外卖平台是依托于互联网经济和大数据时代下的新兴模式，具有典型的新业态特性，关于用工关系尤其是劳动关系的传统认定标准在实践中明显滞后于新业态的发展特性。传统劳动关系认定以“从属性管理”为核心，强调固定工作时间、劳动工具由用人单位提供等要素，但外卖平台通过算法管理、灵活接单等模式削弱了传统“从属性”特征，导致标准难以适配。传统的认定标准在司法实践中陷入僵化，很难在新业态模式中发挥重要作用。这对于构建统一明确的用工关系认定标准也提出了挑战。

2.2. 平台规避用工责任

新业态模式下，外卖平台通过诱导骑手注册个体工商户、签订非劳动关系协议等手段规避用工责任的现象突出，其本质是平台利用相应法律规定将劳动关系异化为“合作关系”，以达到资本对劳动权益的制度性规避。

一些外卖平台通过强制或者诱导骑手注册为个体工商户的方式，将劳动关系伪装成“商业合作”，利用“承揽协议”、“合作协议”等合同形式，切断劳动关系认定链条，从而规避劳动法上的雇主责任。此举使本应受劳动法保护的劳动者被归为“自担风险”的独立经营者，平台借此规避社保缴纳、工伤赔偿等法定义务。这不仅损害了骑手的权益，也破坏了劳动用工法律制度的完整性。在实践中，平台还常通过“众包协议”、“服务承揽合同”等文件规避劳动关系认定，将用工责任转嫁给第三方公司导致合同形式与用工实质脱节，或者通过采用“平台 + 合作商 + 劳动者”的长链条模式，形成三角关系，模糊用工责任主体。某些外卖平台与骑手签订的合作协议中明确排除劳动关系合意，且骑手可自主决定接单时间与工作量，报酬按单实时结算。然而，在实际履行中，平台对骑手的工作时间、接单数量、服务质量等方面进行严格管理，导致合同形式与用工实质脱节，但平台又能够通过合同形式和合同内容等合同表象逃避其用工责任。

2.3. 劳动者权益保障不足

新业态模式下，面临的一个突出问题是外卖骑手劳动者权益保障不足。该问题主要体现在用工关系认定困难导致保障缺失、骑手与平台法律关系模糊、用工责任归属不明确、骑手维权成本高昂、骑手劳动权益救济途径匮乏等方面。这种系统性的失衡现象反映出数字经济快速扩张与劳动保护制度滞后之间的深层矛盾。

2.3.1. 用工关系认定困难导致保障缺失

新业态背景下，外卖平台用工关系具有一定的复杂性与模糊性，仅仅根据传统从属性理论难以准确

认定外卖骑手与平台之间的用工关系，导致大量外卖骑手被排除在劳动法的保护体系之外。他们无法享受劳动法规定的工资、工时、社会保险、劳动安全等基本权益保障，一旦发生劳动纠纷或工伤事故，其合法权益难以得到有效维护。例如，在众包模式下，骑手往往难以享受到劳动法所规定的各项权益，如社会保险、工伤保险等。

2.3.2. 责任归属不明确

当处于复杂用工模式时，若外卖骑手的权益受到损害，责任的归属则难以分辨清楚。处于众包模式时，平台依靠众包服务公司招收骑手，一旦出现争端，平台往往会以与骑手之间不存在劳动关系的理由来推卸责任。这种责任认定模糊的情形，致使骑手维权时碰到诸多麻烦，进一步降低了对其权益的保障水平。第三方外包模式下，往往有外包商为压缩成本习惯性规避社保缴纳，导致骑手在维权时遇到“平台-外包商”互相推诿责任的难题。此外，平台嵌套交易架构将用工成本层层转嫁，加之商业保险机制存在强制搭售、理赔苛刻等问题，致使劳动者在遭受职业伤害时难以获得充分救济[4]。

2.3.3. 骑手的维权成本与其收益失衡

外卖骑手等新业态劳动者在维权过程中普遍面临“高成本-低收益”的结构性困境。由于平台经济模式下的用工关系模糊化、算法控制隐蔽化以及传统劳动争议解决机制具有滞后性，外卖骑手需投入大量时间、经济成本举证劳动关系，却难以获得与其权益受损程度相匹配的救济且举证困难。例如，骑手需证明与平台存在事实劳动关系，而平台常以第三方协议、数据控制权等对抗。部分骑手因诉讼成本高而放弃维权，或接受低额调解。低成本、高效率的维权渠道尚需建设。

3. 算法支配下外卖平台用工分配正义失衡的具象表现

分配正义是社会正义理论的核心价值范畴，聚焦于社会利益、资源与风险的合理配置，其核心在于实现主体权利义务对等、付出与收益匹配、强弱利益平衡。学界围绕分配正义形成了体系化的理论谱系，其中诺齐克自由至上主义、罗尔斯公平正义理论、马克思主义劳动分配正义构成三大核心范式，三者对平台用工场景的适配性存在显著差异，也为评判算法分配模式提供了不同的价值标尺。

诺齐克自由至上主义秉持纯粹程序正义立场，主张只要资源获取与交易流转程序合法，最终分配结果即具备正当性，排斥国家与法律对分配结果的矫正干预，仅关注形式平等、忽视主体实质地位差异。该理论难以回应算法技术垄断、信息不对称引发的结构性不公，无法适配弱势劳动者权益保护的需求。罗尔斯公平正义理论突破了形式正义的局限，构建了兼顾程序与实质公平的双重准则，其平等自由原则要求所有社会主体拥有平等的博弈地位与规则话语权[5]。社会与经济的不平等安排，唯有对最弱势主体有利时才具备正当性，为矫正强弱主体失衡、规制不公分配提供了核心理论依据。马克思主义劳动分配正义则立足劳动价值论，确立按劳分配、权责对等、剩余价值归劳动者所有的实质正义标准，坚决否定资本依托垄断地位无偿占有劳动者剩余价值、单向转嫁劳动风险的分配模式，这一理论直接指向劳资分配失衡的本质逻辑。

本文结合平台算法用工的新业态特征与劳动法倾斜保护弱者的制度理念，确立以罗尔斯公平正义理论为框架、马克思主义劳动分配正义为核心评判标准的复合立场，摒弃诺齐克式纯粹程序正义的片面性[6]。本文主张，正当的劳动分配应当同时满足程序透明与结果公平，其既要保障主体平等博弈、规则公开可溯的程序正义，也要恪守劳动付出与收益匹配、风险与权责对应的实质正义，任何依托技术、资本优势形成的不平等分配，若损害弱势劳动者基本权益、造成权责严重失衡，均不具备正义正当性。

3.1. 算法技术垄断导致劳资权利不对等

分配正义的前提是主体地位的相对平等，只有在平等博弈的基础上，才能实现利益与风险的合理分

配。但在实践中，算法技术的私有化垄断打破了外卖用工领域的主体平等格局，形成平台绝对主导、骑手相对弱势的权利失衡状态。平台掌握着算法规则的制定权、修改权、解释权与执行权，掌控所有劳动数据与分配资源，凭借技术优势形成绝对的话语权垄断。而外卖骑手作为劳动提供者，不掌握任何算法技术与规则话语权，只能被动接受算法设定的分配规则与管控机制。

从实践来看，平台可根据自身经营需求随时调整配送时长、订单单价、考核标准、扣款规则，无需征得骑手同意，也无需进行公示说明。算法的黑箱运作模式使得骑手无法知晓薪资核算、奖惩判定、订单分配的核心依据，即便遭遇不公扣款、不合理限流、恶意差评处罚，也难以举证维权。这种技术赋能的强弱失衡，使得劳资双方的博弈完全丧失平等基础，分配正义的平等前提彻底崩塌。

3.2. 收益与风险的权责配置错位

权责对等、收益与付出相匹配是分配正义的核心要求。在外卖平台用工体系中，算法构建的分配机制呈现出鲜明的平台收益最大化、劳动者风险最大化的错位特征，彻底违背了比例平等的分配正义原则。从收益分配来看，平台依托算法整合供需资源、规模化吸纳劳动供给，无需承担传统企业常态化用工、社保与线下管理成本，即可获得平台交易的绝大部分利益。骑手承担高强度、高风险的一线配送劳动，直面交通风险、恶劣天气风险、超时处罚风险，却仅能获取扣除各类罚款、平台服务费后的劳动报酬。平台借助算法定价、订单调度、奖惩规则实现数字劳动控制，资本隐匿于算法背后重塑分配秩序，持续占有骑手创造的劳动成果[7]。从风险分配来看，算法通过严苛的时效考核机制，不断压缩配送缓冲时间，会倒逼骑手超速行驶、闯红灯、逆行，极大提升了交通事故发生率。有调查研究显示，严苛的时间约束是诱发网约配送员交通违法与人身损害的关键诱因，网约配送员群体交通事故发生率显著高于普通非机动车骑行人群[8]。但劳动过程中的人身风险、职业伤害风险、失业风险全部由骑手个人承担，平台凭借模糊的用工关系规避工伤赔偿、社保缴纳、劳动保障等法定用工责任。最高人民法院指导性案例 238 号圣某欢确认劳动关系纠纷案即为典型例证：用工企业引导骑手注册个体工商户并签署承揽合作协议，主张双方仅构成民事合作关系。骑手配送途中发生交通事故主张工伤保障时，企业依据合同文本拒绝承担雇主责任¹。同时，实践中平台将市场经营风险通过算法转嫁至骑手，订单量波动、平台补贴调整、市场竞争压力等经营风险，最终都体现为骑手薪资下降、接单受限、收入不稳定，形成平台享收益、骑手担风险的权责失衡格局。

3.3. 用工关系模糊导致正义矫正失灵

法律的矫正功能是修复分配正义失衡的最后防线，而用工关系的精准认定是适用法律规则、实现正义矫正的前提。当前我国司法实践中，外卖平台用工关系认定标准混乱、裁判尺度不一，大量案件出现“同案不同判”现象。对于全职骑手、专送骑手，部分法院认定存在劳动关系，部分法院以平台无直接管理、用工模式灵活为由否定劳动关系；对于众包骑手、兼职骑手，几乎全部被认定为劳务关系或合作关系，直接将其排除在劳动法的保护范围内。

用工关系认定的模糊化，导致劳动法的倾斜性分配矫正规则无法适用。劳动法基于分配正义理念，通过最低工资制度、加班工资制度、社保缴纳制度、工伤赔偿制度、休息休假制度，矫正劳资双方的天然强弱差距，实现利益再分配[9]。而外卖骑手若因用工关系定性偏差，被排除在劳动法保护体系之外，无法享受法定劳动权益，面对算法剥削、收益不公、风险过载等问题，缺乏有效的法律矫正途径，那么分配正义的修复机制将彻底失灵，分配正义在该领域将不复存在。

¹最高人民法院指导性案例 238 号：圣某欢诉江苏网络科技有限公司确认劳动关系纠纷案。
<http://gongbao.court.gov.cn/Details/cc5ae5792c86f6988bead4c81940b3.html>

4. 算法支配下外卖平台用工治理的法理冲突

4.1. 私法自治绝对化与劳动主体人格权、生存权的价值冲突

民法契约自由允许市场主体自主订立合作、承揽协议，平台据此批量格式化免责合同，约定“双方之间不存在劳动关系、风险由骑手自担”。但法理学层面，契约自由存在边界，当格式合同利用主体结构性不平等剥夺公民基本生存保障时，自由价值让位于人格尊严与人身安全。实务中平台通过诱导方式使骑手签订“个体工商户合作协议”后，一旦发生交通事故、职业病，平台以合同为由拒绝工伤赔付，本质是形式契约自由架空实质平等，违背劳动基准保护与实质正义的立法宗旨。

4.2. 传统的二分法框架与不完全劳动关系的适配冲突

我国传统法律严格采取“劳动关系－民事关系”的二分调整模式，其预设所有劳务供给仅存在完全从属、完全平等两种形态。但实践中外卖众包骑手处于中间过渡地带，其与平台间存在算法弱管控，但无固定工时、长期全日制隶属关系，由于现有规则无中间缓冲层，其往往落入法律保护的空白地带。

4.3. 算法私权力无序扩张与法治权力制约之间的冲突

从技术哲学与政治经济学视角审视，算法并非单纯的中立技术工具，而是数字时代技术赋能的新型私权力载体。技术哲学摒弃“技术中立论”认知，指出技术本身内嵌规则塑造与主体支配能力，平台算法通过数据抓取、规则编码、行为量化管控，完成从技术工具到支配性权力的蜕变；政治经济学进一步将算法界定为数字资本的权力运作形态，平台依托算法与数据垄断，构建起脱离传统公权力规制、凌驾于劳动者之上的私人支配权力，具备单方性、强制性、封闭性的权力特征，形成数字新业态下全新的权力结构。

法治的核心要义是一切支配性权力均受法律约束。但在外卖用工场景中，平台算法私权力处于失控的运行状态，与法治权力制约原则形成根本性冲突。平台凭借算法技术垄断地位，掌控用工领域的规则制定、资源分配、奖惩管控、收益核算等核心权力，可单方随意修改配送计价标准、订单派发规则、绩效考核机制、扣款处罚条款。骑手作为被支配主体，并无平等协商、异议抗辩、实质申诉的有效渠道。现行法律规制体系，尚未针对数字算法私权力划定清晰的运行边界，缺乏专门的权力监督机制、算法透明规则与劳动者权利救济制度。这使得平台依托数字资本与技术形成的私权力支配行为长期游离于法治规制之外，技术支配与资本压迫不受规制，造成数字时代权力失衡。

4.4. 分配正义权责对等原则与平台风险转嫁的利益失衡冲突

分配正义要求收益与风险匹配，平台依靠骑手配送业务获取服务费、广告、流量全部收益，却通过外包、个体户挂靠、算法管控将工伤、失业、收入波动风险全部转移骑手。实践中绝大多数众包骑手无工伤保险，发生事故自行承担巨额医疗费。平台享受数字经济红利，却规避法定用工成本，形成资本独享收益、劳动主体独担风险的分配非正义格局。

基于此，算法支配下平台用工治理面临四重法理冲突，其分配正义失衡的法理根源在于技术理性对法律价值的侵蚀。算法本质是工具理性的技术载体，其核心逻辑是效率最大化、成本最小化，而法律的核心逻辑是公平正义、权利保障、价值平衡。数字时代下，算法工具理性的过度扩张，严重侵蚀了法律的正义价值，形成技术优先于正义、效率凌驾于公平的价值错位，这是算法支配下分配正义失衡的核心法理根源。平台将算法效率作为唯一价值导向，通过技术手段不断压缩劳动成本、提升劳动强度，完全忽视劳动者的基本权利与公平分配需求。同时，算法的形式中立掩盖了实质不公，形成技术正义假象。算法以自动化决策、无差别执行的形式外观，规避人工主观歧视的表象，但其底层规则植入了平台资本

的利益偏向，看似客观中立的技术运算，实际上却是资本剥削的技术化、隐蔽化表达。这种技术伪装下的利益倾斜，突破了法律公平正义的核心底线，使得传统基于公平正义、实质平等的分配正义难以适配数字技术场景，正义价值被工具理性消解。

5. 算法支配下外卖平台用工分配正义的重塑路径

5.1. 确立“技术向善、公平优先”的算法正义理念

重塑分配正义的核心前提是扭转技术理性凌驾于法律正义的价值错位，确立数字时代算法用工的正义价值导向。首先需要明确“技术向善、公平优先”的核心原则，将分配公平、权利保障、风险均衡纳入算法设计与决策的核心价值体系，摒弃平台单一效率导向的算法逻辑，实现技术工具理性与法律价值理性的统一。算法规则的制定与调整必须兼顾平台经营利益与劳动主体合法权益，禁止通过算法设计转嫁劳动风险、压缩劳动者合理收益、侵害劳动者基本权利。其次需要构建权责对等、收益匹配的分配正义价值标准，明确平台作为算法管控主体、经营收益主体，必须承担对应的用工责任、风险保障责任与利益分配义务，纠正平台独享收益、劳动主体独担风险的失衡格局。最后，强化弱者倾斜保护的法理理念，基于劳资双方技术、地位、资源的强弱差距，通过法律制度的倾斜性配置，弥补骑手的权利弱势，实现实质平等与分配正义。

5.2. 构建适配算法用工的劳动关系认定体系

破解用工关系认定困境、修复分配正义失衡，需要突破传统三元从属性标准的局限，构建适配数字新业态的层级化、精准化用工认定规则。

首先，重构从属性认定标准。重构从属性认定标准应重新定义人格从属性、经济从属性和组织从属性，以适应外卖骑手与平台之间的弱从属性关系。在人格从属性方面，考虑到新业态背景下外卖骑手的高度灵活性和自主性，可以引入“经济依赖度”和“工作自主性”作为辅助判断标准^[10]。应当综合各方面因素考察骑手是否实质受到平台或者其合作企业的管理，不仅仅将直接管理作为认定人格从属性的唯一要件。在经济从属性方面，应突破传统“单一雇主依赖”标准，转而采用“整体经济依赖分析”框架。具体而言，在新业态用工背景下，判断骑手与平台之间是否存在经济从属性，不应仅考察骑手收入是否主要依赖于特定平台，或平台是否直接管理和发放报酬；而应综合考量骑手收入是否主要来源于平台经济生态，以及平台是否通过奖惩机制实质控制骑手收入的稳定性。在组织从属性方面，考虑到平台对骑手的管理方式日益复杂，因此对于骑手与平台之间是否具有组织从属性不能仅仅依照传统的从属性理论判断骑手的工作是否是平台或其合作企业业务的组成部分，以及骑手是否被纳入平台的组织管理体系。而是在实践中将骑手纳入平台的数字化组织体系也视为具有组织从属性，主要通过考察平台对骑手的工作安排、任务分配、绩效考核、奖惩机制等方面来判断其组织从属性。同时，也可以将骑手对平台的归属感、忠诚度以及平台对骑手职业发展的支持等因素考虑到组织从属性的认定标准之中。并且除了传统的三元从属性之外，更要强化实质管控从属性的核心地位。将算法管控强度、考核约束力度、收益依赖程度、劳动专属程度作为核心判断依据，只要平台通过算法对劳动者劳动过程、劳动收益、从业资格形成实质性管控，劳动者以平台劳动为主要收入来源，即认定存在劳动关系或类劳动关系。

其次，传统的“二分法”难以适应外卖骑手这一新型用工关系，可以结合新业态发展的实际和新业态用工模式的特点结合新业态背景与数字算法发展态势设立中间用工形态，借鉴域外英国“worker (中间劳动者)”、德国“类雇员”等第三类用工规制经验，突破传统非此即彼的认定逻辑。在立法实践和司法实践中引入“不完全符合确立劳动关系情形”的第三类用工关系，以覆盖新业态下外卖骑手与平台之间的中间状态，为处于中间状态的劳动者设立专门的法律调整机制，赋予其必要的劳动权益保障，使其可

以享受部分劳动法的保护,如最低工资、工时限制、社会保险等,从而更好地保护这部分群体的合法权益,减少其与平台之间用工关系的模糊性和不确定性。并构建“劳动关系-不完全劳动关系(第三类用工关系)-民事关系”三级用工体系,针对专送骑手、全职众包骑手、兼职骑手进行分层认定,填补法律保护空白^[11]。其一,对专送骑手适用标准劳动关系。该群体接受站点常态化线下管理,存在固定排班、考勤考核、强制派单等管理制度,具备完整的人格、经济与组织从属性,完全符合传统劳动关系要件,应当全面适用《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》,依法享有社会保险、工伤赔偿、最低工资、休息休假等完整劳动权益。其二,对接受算法常态化管控、收入依赖平台的全职众包骑手,纳入类劳动关系(第三类用工关系)保护范围。此类骑手长期稳定全职接单,收入高度依赖单一平台,持续受到平台算法在订单分配、时效考核、奖惩扣款、接单权限等方面的常态化管控,具备较强的算法从属性与经济依附性,处于典型的中间用工状态。对此无需赋予其完整劳动权利,但需配置底线保障机制,涵盖最低工资标准、最长工时限制、职业伤害保障、算法规则知情权以及算法决策异议、申诉与救济渠道,在保留平台经营灵活性的同时,矫正算法剥削与权益失衡问题。其三,对临时性、松散型兼职骑手,适用民事规则,同时明确平台的最低安全保障义务。该类骑手接单自由、从业松散、平台依附性弱,主要依托平台开展临时性劳务合作,整体应适用《中华人民共和国民法典》调整双方权利义务。同时,由于算法管控自带风险属性,需突破纯粹意思自治局限,明确平台负有最低安全保障义务,要求平台落实安全培训、风险提示、事故救助等责任,降低算法极致效率导向引发的职业伤害风险。

最后,需要进一步明确平台责任。针对新业态经济下外卖平台用工关系的认定,需穿透合同形式的外在表象,重定责任认定的准则。如果合作配送商或平台系统与骑手签订含有“双方不成立劳动关系”等霸王条款的合作协议,法官不应仅依据双方所签协议的名称和约定内容,就否定存在劳动关系的合意与事实。双方所签协议的名称和内容无法从根本上否定双方关系为劳动关系这一实质,应结合合同履行的实际状态进行认定。而且应当将“算法控制”添加到劳动关系核心认定要素中,通过立法和政策构建专门的审查体系,明确平台依靠算法对骑手进行调度和管理的范围界限,规范外卖平台对算法的运用,明确要求平台设计算法时充分考量骑手的权益与自主性,保障其不侵犯骑手的自主性以及合法权益。

5.3. 完善用工算法的透明化与公平性规制

算法黑箱与算法不公是分配正义失衡的直接诱因,必须构建全方位的算法规制体系,实现算法决策的透明化、公平化、可救济化。以法治约束算法权力,夯实新业态分配正义的技术制度基础。

第一,建立分层化的算法公开与自动化决策解释制度,破除算法黑箱壁垒。应当区分算法底层源代码与直接影响骑手权益的算法业务规则,推行差异化透明规则,不必强制平台公开商业秘密层面的底层代码,但必须通过立法确立平台强制性公示义务,要求平台以清晰、通俗的方式公开用工算法核心运行规则,涵盖订单分配逻辑、计价核算标准、抽成规则、绩效考核依据、奖惩扣款条件、限流与账号管控机制。针对每一笔涉及骑手重大权益的自动化决策结果,如扣款处罚、派单倾斜、收入调整、限制接单等,平台负有算法决策解释义务,清晰说明作出该结果的考量要素与事实依据。

第二,构建事前审查、事中监测、事后评估一体化的算法公平审查制度。依托网信、人社、市场监管跨部门协同监管机制,设立专门面向新业态用工场景的算法合规审查机制。在算法正式上线前开展事前合规审查,事中依托数据监测持续追踪算法运行效果,定期开展事后影响评估,建立用工算法负面清单。审查重点聚焦算法是否存在显失公平的规则设计、算法歧视等问题,严格禁止平台设置“最严算法”,杜绝依靠算法机制变相压榨劳动者、将经营成本与交通风险单向转移给骑手。针对审查发现违背公平原则、损害骑手基本权益的算法规则,监管部门有权责令平台限期整改,从源头遏制算法剥削。

第三,完善算法决策异议、复核与过错追责机制,搭建有效的权利救济通道。在立法层面正式赋予

骑手针对算法自动化决策的异议权、申诉权与人工复核请求权,推动平台简化内部申诉流程,杜绝申诉渠道形式化、审核标准不透明等现实弊病。同时,明确算法侵权责任规则,实行适度举证责任倾斜。算法决策相关数据由平台独占持有,骑手初步证明权益受损后,由平台举证证明算法规则与自动化决策具备合法性、合理性;因算法参数设置错误、规则不公、系统漏洞造成骑手薪资被扣、权益受损的,平台应当及时撤销不当决定、返还相关收益并承担相应赔偿责任,落实算法权力对应的法律责任,实现权力与责任统一。

第四,规范算法考核机制,强制平台设置合理的配送时长缓冲机制,防范算法倒逼危险劳动。在立法层面要求平台摒弃理想化、脱离现实路况的单一计时模型,推行“算法取中”规则,在测算配送时长时综合纳入配送距离、交通拥堵、红绿灯等候、商家出餐延迟、极端天气、小区通行难度等客观变量的基础上,设置法定最低配送缓冲时长,禁止无限制压缩配送时间。同时,建立动态调整机制,恶劣天气、交通管制时段自动放宽考核标准。此外,依托算法设置劳动强度预警、疲劳接单提醒机制,防范骑手长时间连续在线、超负荷劳动,从技术层面减少超速、闯红灯等危险配送行为,兼顾骑手人身安全与合理劳动权益,推动算法分配规则回归公平与安全底线。

5.4. 建立权责均衡的利益与风险分担机制

基于分配正义的比例平等与权责对等原则,重构平台与骑手的利益分配、风险分担机制,扭转分配失衡格局。在利益分配层面,建立合理的收益共享机制,规范平台服务费、佣金抽取比例,杜绝平台无限制攫取劳动者超额劳动价值,保障骑手劳动收益与劳动付出相匹配。推行最低工资保障制度,针对全职外卖骑手设立新业态最低工资标准,抵消算法严苛考核带来的收益损耗,保障劳动者基本生存权益。在风险分担层面,构建分层分类的风险责任体系,明确平台的法定用工风险责任。针对工伤风险,强制规定平台为全职骑手、类劳动关系骑手购买工伤保险、职业伤害保险,建立新业态职业伤害保障制度,实现职业伤害全覆盖。针对经营风险,明确市场波动、平台运营、算法调整产生的经营风险由平台自行承担,不得通过算法转嫁至骑手。针对安全风险,要求平台完善安全保障机制,配备安全防护设备,开展安全培训,通过算法优化降低劳动安全风险,实现收益与风险的对等分担。

5.5. 强化多元共治的权利救济与正义矫正体系

为保障分配正义落地,需要构建法律规制、行政监管、社会监督、司法矫正相结合的多元共治保障体系。在举证规则层面,实行举证责任倒置,明确算法数据、考核记录、决策依据由平台举证,平台无法提供有效证据的,将直接承担不利法律后果,破解骑手举证难困境。在行政监管层面,强化市场监管、人社部门的联合监管职责,常态化开展平台算法合规检查、用工权益核查,对算法不公、责任规避、权益侵害等违法行为依法处罚。在司法保障层面,设立新业态劳动纠纷专项审判机制,简化诉讼流程、降低维权成本,精准适配算法用工纠纷的案件特征。在社会共治层面,发挥工会、行业协会的作用,建立外卖骑手权益保障专门机构,代表骑手参与算法规则协商、行业标准制定,平衡平台与劳动者的话语权。同时,完善新业态社会保障体系,突破传统劳动关系绑定社保的模式,建立灵活就业人员社保参保、转移、接续机制,实现社会保障的全覆盖,从制度层面筑牢分配正义的底线。

6. 结语

数字算法技术的发展重塑了劳动生产与社会分配的基本形态,为经济发展注入全新活力的同时,也引发了分配正义的结构性失衡。在以外卖平台为代表的新业态用工中,算法的技术垄断、黑箱运作、利益偏向,叠加传统法律制度的滞后性、规制体系的碎片化、救济机制的缺失性,导致劳资双方主体地位

失衡、利益分配错位、程序正义缺损、法律矫正失灵，技术理性对法律正义的侵蚀成为数字时代劳动法治的突出难题。

分配正义是社会公平正义的重要基石，也是数字经济可持续发展的核心保障。在数字经济飞速发展的当下，唯有以分配正义为导向规范算法权力、约束资本扩张、保障劳动者权益，才能构建更加公平、公正、有序的新业态劳动秩序，实现数字经济创新发展与社会公平正义的协同共进，让算法技术真正服务于社会发展与民生保障。算法支配下分配正义的重塑，并非否定算法技术的工具价值，而是通过法律规制、制度完善、价值矫正，实现技术发展与正义保障的平衡、效率提升与公平分配的统一。通过确立算法向善的正义价值、重构适配新业态的用工认定规则、完善算法公平规制体系、构建权责均衡的分配机制、健全多元共治的救济保障体系，能够有效破解外卖平台用工的分配不公难题，修复失衡的分配正义，化解平台用工法理与实务双重困境。由此，才能在释放平台经济创新活力的同时，守住新业态劳动者的人格尊严与生存底线，实现数字社会劳动领域实质法治。

参考文献

- [1] 钱雪飞, 沈琮超. 互联网经济背景下网约配送员的权益保障问题研究[J]. 经济研究导刊, 2021(25): 146-148.
- [2] 王泽宇. 外卖骑手劳动基准保护存在的问题与完善路径[J]. 内蒙古电大学刊, 2023(6): 31-37.
- [3] 艾孜麦提江·艾孜孜. 外卖平台用工关系认定困境及解决路径探析[J]. 中国价格监管与反垄断, 2025(5): 152-154.
- [4] 胡京. 我国新业态从业人员职业伤害保障问题及其解决[J]. 广东社会科学, 2020(6): 243-251.
- [5] 徐银花. 由程序正义与实质正义的区分看中西方法治社会的差异[J]. 知识经济, 2012(8): 32.
- [6] 郭子宸. 诺齐克的正义观对社会分配制度发展的启示[J]. 产业与科技论坛, 2020, 19(16): 105-106.
- [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] 杨汝思, 宋娟, 胡明. 网约配送员道路交通伤害现状及影响因素研究进展[J]. 中国公共卫生, 2024, 40(2): 248-251.
- [9] 潘珍辉, 杨婷, 田婉婷, 等. 平台经济背景下外卖骑手劳动权益保障研究[J]. 科技创业月刊, 2022, 35(S1): 27-30.
- [10] 刘梦璇. 平台劳动者劳动关系认定困境及出路[J]. 天津市工会管理干部学院学报, 2024, 41(1): 32-36.
- [11] 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.