平台用工算法

对新就业形态从业者权益的影响及其规制

文 ◆ 西南交通大学公共管理学院 翁 馨

引言

随着数字技术的深度应用，平台用工算法在优化生产要素配置的同时也引发以外卖骑手为代表的新就业形态从业者劳动权益受损等诸多问题。通过对外卖骑手劳动权益保障困境进行场景化研究，深入分析用工算法控制下，从业者知情权、休息权、公平就业权、劳动安全权、报酬取得权、社会保险和福利权、提请劳动争议处理权等具体劳动权益受损的问题，并由此探寻维权之道。

1 平台用工中的算法控制

算法（Algorithm）本是计算机科学中的基本概念，本质上是指一组明确的、有限的、确定性的规则集合，用以阐明如何从输入数据推导出特定输出结果。具体到平台用工领域，其是指平台运用算法技术对用工数据进行分析处理，通过筛选、监控、调度、评价、奖惩等手段实现对从业者的自动化管理^[1]。由此，算法成为平台人事管理中无形且强大的“看不见的手”。正如国际劳工组织在《未来的劳动世界》报告中描绘到，“新的力量正在改变劳动世界”^[2]。

平台用工中的算法控制具体表现在以下5个方面。第一，算法派单。虽然从形式上来看，外卖骑手具有接单自由，但频繁拒单将在算法系统中留下负面记录。因此，算法派单实质上是一种明确和带有强制性的工作指示。第二，算法监控。平台企业通过算法借助高科技手段对骑手的路线、位置、速度甚至是服务态度等劳动过程进行监控，并将相关数据全过程留痕，作为奖惩依据。第三，算法定价。骑手接单的收费标准以及抽成比例由平台企业通过算法规则来确定，对骑手的行为产生引导作用。第四，算法评分。平台通过算法规则对骑手进行考核评价，评分等级形成骑手的“数字信誉”，将直接影响骑手的收入水平和订单资源。第五，算法奖惩。对于考核评价优良的从业者，算法将按规则给予奖励，反之则给予惩戒。

2 用工算法控制下从业者的劳动权益困境

尽管算法的正负向激励在提升效率和效益的优势上显而易见，但是由于算法的开发、运用和调整是在平台企业的控制之下，从业者劳动报酬的构成、工作标准的制定、平台费用的提取比例、单项订单的价格、劳动监管奖惩制度等，均由平台单方主导，这就不可避免地产生平台滥用算法侵犯从业者权益的问题。

一是算法黑箱，从业者知情权缺乏保障。用工算法内部构成复杂，一个完整的用工算法通常包括多个利用不同数据组和参数的次级算法，有负责预估订单完成时间的算法、规划导航路线的算法、计算从业者收入的算法、

【作者简介】翁馨，女，福建福州人，本科，研究方向：行政学与行政法。

还有专门评估从业者等级的算法等^[3]。同时，随着开发者对数据参数的调整，用工算法不断地被迭代和重新调整，实际上总是处于变动和不可知的状态。外卖骑手分散且流动性大，组织化程度低，也没有相应的专业知识，不仅无法了解算法的数据模型和运作过程，也没有能力参与算法设定并对影响从业者利益的关键问题提出反驳意见。

二是算法蚕食，从业者休息权缺乏保障。在算法分配下，外卖骑手的工作时间普遍呈现碎片化的特征。在碎片化工作时间之余，骑手往往都不是在休息而是在不断刷手抢单或者等待算法派单，这种长时间“待机”使骑手劳动与休息的界限日益模糊。算法黑箱和市场白热竞争下的单价的不断下降，使得大部分骑手不得不主动延长劳动时间。《四川省新就业形态从业者权益保障报告》显示，“从工作强度看，41.76%的受访者工作时间高达10小时以上，工作时间在8小时以上的占79.23%”。

三是算法歧视，从业者公平就业权缺乏保障。算法歧视是指在订单分配、报酬计算、绩效考核和奖惩等方面，基于从业者性别、年龄、健康状况等先天属性，对特定群体从业者实施不公平的对待。例如，女性在外卖骑手群体中已经有一定比例，并且这一比例还在不断扩大，但算法对劳动绩效的评估往往没有考虑女性的特殊生理特点，事实上造成女骑手受到不公平对待；算法设计者中以男性居多，缺乏为女性调整算法的性别平等意识。

四是算法过严，从业者劳动安全和生命健康权缺乏保障。出

于对效率的过度追逐，算法贪婪地实行“时间压缩”策略，骑手的劳动强度也由此持续强化。据报道，美团平均配送时长从41min缩短至30min，饿了么平均每单配送时长已缩短至28'36"^[4]。在利益驱动下，一些算法设置的配送时限逐渐不合理化。例如，算法配送时间往往是根据最短路线或个别情况“抄近路”等特例情形计算得出，事实上却极不合理。速度不断提高的直接后果是骑手如果不逆行、不超速就不可能每单都按时送到，极大增加了骑手的职业伤害风险，对社会公众安全造成了严重威胁。

五是算法强势，从业者维权困难。根据现行规定，判断外卖骑手与平台之间是否存在劳动关系，关键是要看平台企业对骑手是否实施了实质上的“劳动管理”。但是，在以算法作为用工管理模式的背景下，能够证明平台对骑手实施劳动管理的数据都存储于算法之中，而掌握算法主导权的平台则可以删除或者屏蔽重要证据，使骑手难以证明平台对其实施了劳动管理。算法也会将申诉次数较多的骑手标记为“问题骑手”，无形中提高了骑手的维权成本，使其不敢维权。

3 加强用工算法的立法规制，把算法关进制度的笼子里

3.1 加快完善新就业形态的法律法规

欧盟于2024年颁布了《改善平台工作条件指令》，其中第三章直接将“算法管理”（CHAPTERAL III GORITHMIC MANAGEMENT）列为标题并进行专门规定^[5]。在我国，虽然已有不少规范性文件将算法作为规制对象，但是这些规定的层级偏低。现行的劳动法、劳动合同法和社会保障制度是根据传统就业方式而制定，新就业形态从业者的法律地位、与平台企业的法律关系及其权责，都尚无明确的法律界定。面对算法对新就业形态从业者权益的种种侵害，加快完善与新就业形态相适应的法律法规势在必行。

3.2 明确与用工算法相适应的劳动关系认定标准

平台用工表面上从属性有所弱化，但实际上平台凭借对算法技术和数据的单方强势以隐蔽的方式对从业人员进行工作指引、绩效考核、奖惩，使从业者的每个劳动环节（如接单、拒单、转单、休息）的自主性都受到算法全方位的管理与控制，使两者之间具有较强的人格从属性、经济从属性、组织从属性。因此，如果囿于传统劳动关系的“劳动从属性”认定标准，简单地以二者之间没有劳动合同为由否定劳动关系的存在，那么将会使平台可以堂而皇之地规避本应承担的法律责任。因此，平台凭借算法对从业者的实际控制，应当作为认定“劳动从属性”的标尺，从而为保护平台从业者的劳动权益提供法律支持。

3.3 重构用工算法的举证责任分配规则

在平台用工关系中，电子化数据资料均由平台方掌握，在双方信息对比显著失衡的条件下，应当在平台用工权益纠纷中实行举证责任倒置。在从业者初步举证与平台存在用工事实之后，如果平台否定劳动关系，那么应承担主要的举证责任。如果平台怠于举证或者故意隐匿数据，那么应当承担不利的法律后果。对于算法侵权的案件，如果从业者有初步证据证明算法存在黑箱、歧视、过激或者其他侵犯从业者权益的情形时，那么平台企业应当举证证明算法不存在违反法律法规和公序良俗的

情形，否则就应当承担相应的侵权责任。

4 借鉴域外经验，构建完善用工算法的行政监管体系

4.1 推进平台算法透明化

欧盟《通用数据保护条例》(GDPR)强调“公平且透明的数据处理”(Fair and Transparent Processing),要求“个人数据必须以透明的方式处理”。欧盟《人工智能法案》则在人工智能系统运行方面对透明度提出要求,尤其要求高风险人工智能在进入市场前就达到足够的透明度^[6]。平台应当对从业者实现有意义的算法透明,行政主管部门应当引入具有人工智能、计算机数据以及软件分析能力的专业技术机构对算法进行第三方评估或建立由技术专家、劳动专家、法律专家组成的算法监督委员会,协助主管部门对算法应用场景以及数据、模型可能造成的劳动安全风险进行专业评估。

4.2 防范和制止算法歧视

欧盟《通用数据保护条例》(GDPR)实行“数据清洁”原则,要求在自动化决策中移除种族、性别、基因等敏感数据,以防止对特殊群体的歧视^[7]。一些国家已经将其作为执法监管的依据。2021年8月,意大利的个人数据保护监管机构卡兰特(Garante)曾对本国最大的两家在线食品递送公司户户送(Deliveroo)和福迪诺(Foodinho)处以高额罚款,处罚的理由是“这两家公司未能证明其对算法的应用不存在歧视,违反了GDPR的有关规定”^[8]。我国行政主管部门应当借鉴域外经验,把劳动法中的非歧视原则运用到平台用工场景。

4.3 将最低工资、法定休息日加班补贴等纳入算法

2023年,澳大利亚工党提议的零工经济改革方案建议,将使用数字化平台工作的“雇员式”工作者划为新的分类,但新类型在工资支付、保险等方面同样需设定最低标准。这一经验值得我国借鉴。平台从业者的工作时间不仅包括累计接单时间,还应当包含必要的待机接单、工作准备等时间,并以此计算最低工资标准,加班、法定节假日接单还应予以相应补贴并纳入算法。

4.4 严禁“最严算法”

2021年1月,欧盟理事会和欧洲议会通过了一项决议,要求欧盟委员会在欧盟层面提出有关劳动者离线权的立法^[9]。欧盟理事会和欧洲议会认为,离线权是数字时代新的工作模式下劳动者不可或缺的一项基本权利,雇主有义务采取措施,为劳动者离线权的行使提供保障。平台制定用工算法时应当合理限制从业者连续工作时长,当从业者连续接单达到一定时限,应当强制其进入工休时间。订单的送达时限应通过算法合理确定,预留必要的休息时间等。在极端天气发生时,及时放宽订单送达时限、豁免超时扣款。对于因算法压缩配送时限导致交通违章和交通事故高发的案件,要予以处罚和信用惩戒,保障从业者和社会公众生命健康权。

结语

为维护新就业形态从业者的劳动权益,有必要从加快完善与新就业

形态相适应的法律法规、明确劳动关系认定标准、重构举证责任分配规则等方面加强对用工算法的法律规制。同时,借鉴域外经验,构建完善用工算法监管体系,推进平台算法透明化,防范和制止算法歧视,将最低工资、法定休息日加班补贴等嵌入算法,严禁“最严算法”,使算法在法治的推力下“向善向上”。■

引用

- [1] 吴勇.超越劳动关系:平台用工算法管理规制的三重维度[J].中国应用法学,2025(2):51-66.
- [2] 张成刚.就业变革—数字商业与中国就业新形态[M].北京:中国工人出版社,2020.
- [3] 张健.论我国平台用工算法的法律规制:反思与重构[C]//《智慧法治》集刊2023年第1卷——数学法学研究文集.华东政法大学,2023:30-46.
- [4] 金旻矣.超时不扣钱差评能申诉小哥为何还频频违法“抢时间”[N].新民晚报,2025-02-26(006).
- [5] 田野.平台经济时代用人者责任制度的反思与完善[J].现代法学,2025,47(1):41-55.
- [6] 张平.透明度原则在人工智能治理中的适用[J].数字法治,2025(1):20-27.
- [7] 郭利.人工智能时代算法伦理问题及治理思路[J].中国工业和信息化,2025(1):70-76.
- [8] 陈姿含.人工智能算法决策中的敏感个人信息保护[J].法律科学(西北政法大学学报),2024,42(6):63-75.
- [9] 葛家欣.数字时代劳动者离线权保障:欧盟经验与中国路径[J].北京航空航天大学学报(社会科学版),2022,35(5):95-105.