

算法控制下平台劳动者议价权弱化的法律规制逻辑

赵天虹^{1*}

(¹ 对外经济贸易大学 法学院, 北京 100020)

摘要: 随着平台经济的崛起, 算法控制与劳工议价权式微的矛盾日益凸显。平台对劳动组织形态的重构和算法的引入, 导致劳动关系认定模糊、权益保障真空及劳动者集体协商权缺失。本文结合司法实务案例, 揭示平台用工模式下劳动者权益受损的机制, 指出传统劳动法框架在应对算法霸权时的滞后性。提出通过扩张劳动法保护对象、引入第三类劳动者主体、严格规制算法权力及完善集体协商机制, 重构平台用工的法律规制逻辑, 平衡平台经济灵活性与劳动者权益保障, 为平台经济时代劳动法治提供理论支撑与实践路径。

关键词: 算法; 劳工议价权; 平台经济

DOI: <https://doi.org/10.71411/zgjfx.2026.v1i1.920>

Legal Regulation Logic of the Weakening Bargaining Power of Platform Workers Under Algorithmic Control

Zhao Tianhong^{1*}

(¹ University of International Business and Economics, School of Law, Beijing, 100020, China)

Abstract: With the rise of the platform economy, the contradiction between algorithmic control and the declining labor bargaining power has become increasingly prominent. The platform's restructuring of labor organization forms and the introduction of algorithms have led to ambiguity in the identification of labor relations, a vacuum in rights protection, and the lack of collective bargaining rights for workers. Combining judicial practice cases, this paper reveals the mechanism of worker rights infringement under the platform employment model, and points out the lag of the traditional labor law framework in responding to algorithmic hegemony.

It proposes to reconstruct the legal regulation logic of platform employment by expanding the scope of protection under labor law, introducing the third category of labor subjects, strictly regulating algorithmic power, and improving the collective bargaining mechanism. This aims to balance the flexibility of the platform economy with the protection of workers' rights and interests, and provide theoretical support and practical paths for labor rule of law in the era of the platform economy.

Keywords: Algorithm; Labor bargaining power; Platform economy

作者简介: 赵天虹 (2005-) , 男, 本科, 研究方向: 经济法、民商法

通讯作者: 赵天虹, 通讯邮箱: 202301065@uibe.edu.cn

引言

构建和谐劳动关系，是稳定就业、改善民生、拉动消费的重要内容。随着互联网、大数据等新兴产业的蓬勃发展，平台经济正在改变各行各业的用工业态，而互联网公司主导的网络平台充当了信息中介的角色，通过大数据和智能算法将供需双方连接，实现生产资料和劳动力的高效结合，并产生了数量庞大的平台工人。2018年，平台行业从业者在我国全部就业人口中所占比例约为9.7%^[1]，其中外卖骑手中全职人员的比例高达74.5%，工作时间一年以上比例为42.9%^[2]。2023年，美团平台骑手数量约745万，与饿了么、闪送等配送平台合计将达1000万，滴滴活跃网约车司机586万^[2]。然而，目前我国平台用工领域的立法供给严重滞后。例如，网约车行业仅有一部部门规章《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法》（2022年修订），且其第18条允许平台与司机签订“多种形式的协议”，实质为平台规避劳动关系认定留下制度漏洞。立法空白致使平台劳动者缺乏明确的法律地位保障，存在工作时长过长、社会保障缺失等问题，劳动收入以及劳动过程中的安全均缺乏有效保障，同时算法呈现出面向平台的单向透明状态^[3]。

互联网平台经济的崛起，彻底颠覆了从企业到员工的二元制用工模式，代之以“需求方—平台—劳动者”的三元结构。生产资料与劳动力的结合不再依托于企业雇佣，而受控于平台的算法调节。这引发了一系列新问题：平台究竟是中立的信息中介还是隐形雇主？算法调度能否构成认定劳动关系的要件？当平台工人在提供服务过程中发生意外时，平台是否承担雇主责任？在这一生产过程中平台究竟居于什么位置、承担什么责任？劳动关系认定困难、算法黑箱难以规制以及平台用工模式独立性增强，都在削弱劳动者对自身劳动力的议价权，面对平台服务费的水涨船高和不断严苛的服务要求显得无能为力，此时便需要法律发挥调节作用，遏制平台的算法霸权。

1 平台用工模式下劳动者议价权弱化的表现与机制

1.1 法律身份空置与权益真空

根据劳动法，一方提供职业上的劳动力，另一方对其劳动给付报酬所达成的契约，便是劳动契约，这是一种特殊的、具有从属性的雇佣契约^[4]。劳动契约确定了劳动者与雇主间的从属关系，从属性也成为认定劳动关系的核心标准。由于在从属关系中劳动者让渡了自身部分自由，所以法律才需要对其予以保护，这也是劳动法的法理基础。我国通说认为，劳动从属关系表现为人身从属性、经济从属性和组织从属性。人身从属性体现在劳动者在劳动过程中对雇主的服从，即接受雇主的指挥与控制，遵从雇主的工作规则，融入雇主的工作组织；经济从属性一是体现在劳动者依靠雇主的报酬维生，二则体现在劳动者要在雇主之经济组织与生产结构内劳动，劳动的目的服务于他人，在经济上丧失独立性^[5]；组织从属性则是指劳动者须以劳动组织的一员存在，因为整个生产过程需要组织内全体劳动者的协作。其中，人身从属性被视为劳动关系认定的核心，经济从属性是对人身从属性的具体诠释，而组织从属性则被视为人身从属性的一部分^[6]。原劳社部发〔2005〕12号《关于确立劳动关系有关事项的通知》（下称《通知》）作为人民法院确认劳动关系的核心依据，也秉承了相同的宗旨，在我国法律实务领域确立了以人身从属性为核心的认定标准。

以上的劳动关系认定方式，产生于工业生产线的阶层化与规训式管理模式^[7]，劳动者必须以从属者的方式参与社会劳动。依据这一体系，我国逐步形成了以传统劳动主体、规范化用工流程及典型从属特征为核心的劳动关系认定机制。这基于劳动者对雇主的高度依附，体现了传统产业形态下劳动组织形式的特点^[8]。而当下的平台经济突破了这一特点：在资源配置层面，由实体资本主导转向数据要素驱动；在管理机制层面，从刚性制度约束到算法动态调控；而在生产要素层面，形成了协同共享的用工模式，这种突破构建起虚实交互的新型生产关系^[9]。实体生产资料的核心地位被平台大数据取代，生产过程的分工化被独立化取代，平台工人可以独立地完成劳动，

在不同的用工平台上，劳动者似乎来去自由，但实际上，平台只是让原有的指挥和控制更为隐蔽。

首先，通过互联网平台 APP，平台方精准掌握了劳动者的工作时间与工作效率。例如，外卖平台广泛采用智能派单，通过 APP 持续跟踪骑手送餐过程中的数据，又将大数据与算法结合，综合计算配送效率，保证每个用户的订单都被分配到最合适的骑手手中，并通过设定内部规范，对工作过程实现指挥与控制。其次，在劳动者输出劳务的过程中，平台依托大数据作出评价，再以评价为基础对派单环节进行控制，导致劳动者选择服务对象的自由被剥夺。即表现为在同一地点接单的相同平台骑手，由于自身订单完单率、好评率、送达时间的不同，接到的订单也不同。平台以评价约束劳动者服务质量，这与传统企业对员工绩效进行考核是相同的，都是从属性的体现。此外，平台还控制了劳动成果，以抽取信息费、服务费等手段，调节劳动者实际所获报酬，而且顾客支付对价的标准也由平台制定。以网约车行业为例，虽然交通运输部牵头推进了“网约车行业抽成‘阳光行动’”，设置了 30% 的抽成红线，但行业内头部聚合平台已通过转卖订单等手段绕过红线。总而言之，在平台经济中，劳动者似乎对于何时工作、如何工作等拥有自主的控制权；但平台通过设定各式费用的抽取比例、计薪标准，从薪资上控制了劳动者，劳动者对于劳动收入没有议价权^[10]。

可见，平台用工模式看似赋予劳动者一定自主空间，实则未给予其真正的劳动自由，且劳动者与平台的法律关系未得到明确，平台方在定义双方关系时会尽可能排除自身责任。以滴滴专车的协议为例：“我司与您向乘客提供网约车交通服务的合作期间为订单成立时起至乘客到达订单目的地下车时止……在订单成立前或乘客到达目的地下车后，您处于听单阶段，为我司向您提供信息服务及与您共同合作的准备期。在该时间区内，您无需驾驶车辆寻找乘客，平台会将符合最优配置的新订单信息发送至您的应用程序终端，并在您接单后形成新的合作关系^[10]。”平台与劳动者的关系被定义为模糊的“合作关系”，甚至有平台为了规避风险，引导劳动者入驻平台前先成为个体工商户^[11]，但这明显并非两个完全平等民事主体间的关系，而是在有雇佣特征的数字平台管理下，劳动者提供自身劳动力的过程。

这种法律关系的模糊导致了劳动者对自身议价权的丧失。在传统劳动关系下，劳资双方在议价过程中签订明文的劳动合同，双方对薪资达成合意才确定劳动关系存在。但入驻平台的过程并没有劳动合同的约束，而是以平台方预制的格式条款确定双方关系。在目前经济下行、失业状态蔓延的情况下，平台用工领域已经演化成供过于求的资方市场，劳动者在就业市场中没有更多替代选择。

1.2 算法黑箱与隐形剥削

在人工智能时代，算法赋予智能产品灵魂，各类产品都基于算法实现智能化。而在平台领域，不同需求方在平台页面上看到不尽相同的推送内容，不同劳动者在接单时接到不尽相同的订单，这背后也是算法的操控。综合来说，对新质生产力的法律规制，应当重视算法的作用，明确算法的核心地位。因为算法是当下最具影响力的生产力工具，对于人类生活方式、社会形态的演变起决定性作用^[12]。

算法促进了供需双方的高效匹配，也实现了对劳动者的精细化管理。用人单位通过 APP 和大数据技术来收集工作过程中产生的大量数据，而后通过智能算法程序对数据进行处理，最后通过各类算法进行决策，用筛查与选择、监控与调度、评价与奖惩等方式精细化管理劳动者^[13]。但在这一过程中，也形成了密不透风的算法“黑箱”。黑箱一词体现了算法运行过程中的隐秘性：外界对于算法决策的逻辑难以确定，也难以对算法的决策做出预测^[14]。由于算法本身的技术性，无论用户还是劳动者在面对平台时，都是单向透明的状态，难以了解算法的运作逻辑。而算法管理表象的背后，却是劳动者劳动权利受损的现状。

首先，是对劳动报酬权的侵害。2023 年，人力资源和社会保障部印发了《新就业形态劳动

者劳动规则公示指引》（下称指引），其中第五条对平台抽成分配算法的透明度提出了要求：平台企业要向依托平台就业的新就业形态劳动者公开订单分配、报酬及支付、工作时间和休息、职业健康与安全、服务规范等与劳动者基本权益直接相关的规章制度、格式合同条款、算法规则及其运行机制等^[15]。该条款本身对用工算法的考量范围比较全面，包括了劳动者从进驻平台到提出申诉的全过程公开要求。但其对平台的规制过于笼统，缺少对劳动过程中各个细节的深究。假若平台对于上述要求仅笼统列举，并不能有效地给予劳动者指引，平台应当以劳动者能够理解的方式说明各种计价参数在算法中所占的比重，以及平台设置参数的理由^[16]。其次，缺乏对劳动者权利的救济方式。国家公力救济缺失，劳动者仅能向平台自身提出诉求，这将使其必然处于劣势。综合来看，现有立法不仅对平台方的约束力不足，还缺乏对受侵害的劳动者的救济方式。对于各式各样的算法参数，平台总可自圆其说，既然行业标准由算法确定，就应有中立的公权力监督其运行。当算法被置于黑箱之中，劳动者作为实际执行者，应当拥有对算法正义与否的发言权，否则就是对资本对劳动的过度挤占行为的放任。

其次，算法的肆意扩张还侵害了劳动者法定的休息权与生命健康权，这在送餐、闪送骑士等行业最为明显。传统劳动关系下，劳动者的工作时间由上下班考勤确定，工作地点则一般由雇主提供，这也是二元制劳动关系下劳动者对雇主从属性的直接体现。但在平台经济下，算法不仅控制了劳动者的整体劳动时间，还把控了劳动过程中细枝末节^[17]。外卖软件的存在使劳动者与平台实时连接，如外卖骑手：接单、到店、取餐、送达的全过程都被大数据算法收集。这原本是提高劳动效率的方式，却导致算法的标准日趋严苛。以外卖业的配送时限为例，在初始算法模型之下，其考核标准较为宽松，即有较长的配送时限；但随着部分劳动者自身效率的提升，送餐时间越来越短，算法便在迭代之后缩短配送时限，劳动强度也随之提高。比如，美团外卖骑手就曾遭遇这样的情况：原本3公里距离的最长送达时限由1小时变为38分钟^[18]。原本是部分人在特定情况下实现的短时间送达，被算法平均化地适用，只要有人能刷新送达时间，全体骑手的配送时限都会被缩短。这也是劳动者休息权受到侵害的原因，订单间的间隔时间被平台压榨，而实际收入又由黑箱中的算法决定，最终导致时薪下降，从而延长劳动时间。但《指引》中的保护方式却是：

“为防止疲劳，对每日（或周/月）累计最长工作时间、停止推送订单休息等作出限制性规定。”立法者错认为超时劳动系源于无休止派单，但只要时薪未得到提升，为维持自身收入水平，劳动者就会继续超时工作。而在配送行业，平台还实现了对工人的空间控制。算法机械化地推送最优解决方案，以便更高效地完成服务内容。这看似是算法做出的理性选择，但实际缺乏灵活性，没有考量不同人的能力差异以及在劳动过程中可能出现的意外情况。比如对于送餐骑手，平台推荐的路线似乎是最优解，但许多路线可能违反道路交通规范，并且可能遭遇路段封闭、交通事故等特殊情况，于是为防止超时，骑手便不得不争分夺秒^[19]。平台假借提高效率之名，达成的是侵害劳动者生命健康权之实，并且由于骑手在服务过程中闯红灯、超速行驶、占用人行道等违规行为，又对社会安全造成严重威胁。

此外，平台还通过算法考核机制迫使劳动者延长自身劳动时间。平台算法对送餐员实行“差序格局式”的管理方法，如在某外卖平台中，外卖员被划分成从“普通骑士”到“神骑士”的7个不同等级。而每个骑士等级的评定规则十分复杂，需以送餐员当月完成订单数、总里程、工作时间、好评率、准时率、晚点率等为依据^[19]。一方面，借助这些数据，平台实现对订单分配过程的优化，给级别最高的骑手分配最优质的订单，从而激励骑手不断提高自己的数据；另一方面，平台将骑手等级直接与订单补贴、抽佣比例等薪资标准挂钩，实际上达到绩效考核之效果。对新人骑手而言，其不仅会被分配到质量较低的订单，还需接受最低的订单补贴和更高的抽佣比例，要提升自身收入水平，就不得不服从于平台指标，延长工作时间以完成更多订单、获得更长里程并积累更多经验。这看似符合多劳多得的精神，但在无形之中实现了剥削，劳动者丧失了通过议价提高自身劳动力价格的方式，被平台束缚于指标之下，只有不断接单，才能提升算法眼中的市

场价值，这是一种更为隐秘的剥削。

1.3 组织形态松散化与集体协商权缺失

如上文所述，在平台用工中，每个劳动者都以个体身份参与劳动，无需再加入工业时代的企业组织共同劳动。由于组织形态的松散，以及各种劳务外包企业的出现，劳动者不再是以公司或工厂为名义的集体，甚至无法确定自己最终所供职的是哪家企业，更无从形成传统劳动形式下对劳动组织的归属感与认同感^[10]。虽然存在行业内部的劳工组织，如骑手大会，但由于劳动者间没有上下游分工的联结，缺乏内在的凝聚力。

中国工会在国家—社会关系的特定框架下运行，其职能侧重于福利保障与劳资沟通而非对抗性协商。但在比较劳动法的视野中，集体协商机制仍是理解劳资博弈的重要分析工具。如在2024年末某新能源车企因经营不善濒临破产，员工被迫选择主动离职或停薪留职并自缴社保。因事发突然，除面临裁员补偿落实障碍外，部分员工的社保续缴亦出现不确定性。在此情境下，员工通过集体行动与管理层展开对话，最终在管理层、股东及员工代表的多方协商机制下达成了“N+1”补偿方案及社保续缴的共识，体现了突发性劳资纠纷中集体协商机制的补充性作用。这一案例表明，即便在制度化协商渠道尚待常态化的情境下，集体协商权利的实践仍能实质性疏解劳资矛盾。而在平台经济模式下，劳动者因工作场景的碎片化与组织化程度低，难以形成有效的集体行动，加之单个劳动者面对平台算法管理体系时议价能力结构性失衡，进一步导致其劳动权益保障面临挤压。

2 平台用工领域的司法实务分析

近年来，国内针对平台用工的判例，争议焦点主要集中在对劳动者与平台双方劳动关系的认定上。2005年原劳动和社会保障部发布的《通知》，是人民法院和劳动仲裁机构在审理确认劳动关系案件中最常适用的裁判标准^[8]。《通知》确立了在未签订劳动合同的前提下，以劳动从属性为核心依据判断双方是否存在劳动关系。但面对平台经济，不仅缺乏针对平台用工的专门立法，还缺乏对平台用工从属性认定的具体依据与标准，使得法官的自由裁量权被放大了，最终导致同案不同判的发生。

首先，法院对劳动从属性要件的解释方式出现了分歧。如在“饶盛得、余兰英与南昌美配实业有限公司劳动争议纠纷”一案中，对于双方是否存在实质劳动管理的问题，一审法院认为劳动者“通过接单平台APP进行接单，并不以被告的指示命令作为工作范围，同时，饶建文的薪酬由APP系统按单计算，工作时间也不具备正常标准工时制的必备条件，双方之间的关系不符合劳动关系的特征。”但二审法院则认为“召开晨会和制作考勤表是对骑手进行劳动管理的行为，虽然骑手的工资是按件计酬，但美配公司会依据公司的奖惩制度对骑手的工资进行核算并作相应的扣减，由此可知，饶建文须接受美配公司的管理，双方之间存在依附性和从属性^[20]。”两审法院针对同一案件事实，援引了相同的部门规章（即原劳社部《通知》），却得出相反的审理意见。这不是一审法院的审理出错，而是在现行法律框架下，两审法院的说理均具有逻辑与合理性。类似的“唐瑞亭与北京宜生健康科技有限公司劳动争议”一案则是网络预约技师与所入驻平台之争议，两审法院的分歧点仍在于实质劳动管理的认定问题。一审法院认为“原告工作方式灵活，工资不固定，没有考勤管理，即使有一定的管理也是平台对于技师培训和服务质量的管理，不属于劳动管理的范围，因此双方不属于劳动关系^[21]。”但二审法院则认为，双方签署的《服务管理办法条例》体现了平台方在工作规则上的控制；平台方组织的微信通知群则体现了对劳动者的管理、监督和检查以及工作时间的控制；此外，平台方还通过“品控管理”的方式对劳动者工作的接单时间、结束时间、客户满意度等实现控制，强化了对其工作过程的控制^[22]，最终二审法院认定双方的劳动关系实质成立。综合两案来看，由于平台用工模式下劳动者参与劳动的方式变化显

著，原《通知》以工作证、报名表、考勤记录等证据确定双方实质性劳动关系的方式，已经难以适应当下需求，相似案件的审理更多依赖于审判人员的审理经验以及自身对劳动关系从属性的理解，大大加深了法院判决结果的不确定性。

虽然针对平台用工类案件的审理缺乏具体法律指引，但司法实务中，许多判决的思路值得立法者借鉴。如上文所述的两起案件中，劳动者在入驻平台之初实际上签署的分别是《劳务合同书》与《技师入驻协议》，前者将双方关系确定为劳务关系，后者则是更平等的合作关系。如果机械化地适用相关规定，劳动者在入驻时就已对劳务关系（合作关系）的确立表达许可，平台方无需以雇主身份承担工伤、离职赔偿等责任。但实际上双方从社会地位、资源以及对法律的理解程度上就不对等，不能要求劳动者在签署文件时就能完全理解法律后果，且平台通过格式条款引导劳动者确认双方非劳动关系的行为，本身就有规避风险之嫌。值得借鉴的是两案二审法院均突破了机械化的外观主义，在双方地位与能力不对等的情况下，给予弱势方救济。尤其是在“饶盛得、余兰英与南昌美配实业有限公司劳动争议纠纷”一案中，劳动者已因送餐过程中的交通事故去世，倘若法律仍然缺位，不仅伤害了劳动者权益，更损害了社会感情，还加深了劳资双方的不信任。此外，法院对劳动关系的认定过程也值得立法借鉴。如“唐瑞亭与北京宜生健康科技有限公司劳动争议”一案中，二审法院在确定双方劳动关系的说理中呈现出三个层次。首先就劳动关系的确定指明了三大标准，即主体资格、从属性、业务相关性。其次，对于从属性这一核心认定标准，又从人格从属性、经济从属性、组织从属性以及纳入劳动法保护的必要性四方面展开论述。而在最后一部分，先对人格从属性从工作规则的控制，管理监督与检查以及工作时间的控制，工作过程的技术控制三方面论述；而后又从生产资料的供给、工作报酬的确定、收入来源的限制三方面论证了劳动者对平台的经济从属性。总的来说，该审判书在纵向上以从属性认定为核心，横向又将劳动者入驻平台、平台在工作过程中的控制力、在生活上对平台的经济依附性串联起来，横纵向紧密相扣。在认定劳动者人身从属性事实依据时，也打破了传统劳动关系下对实体考勤记录、工作证明、参会证明等的依赖，将APP平台的运作方式、平台组织下的微信工作群聊等作为认定劳动关系的事实依据，这对未来针对平台用工领域的立法具有重大的借鉴意义。

3 我国平台用工立法保护的重构路径

3.1 扩张劳动法保护对象

在传统二分法之下，将平台工人纳入保护范围存在司法适用上的难点，固有的从属性模式难以适应平台用工模式。故要加强对劳工权益的保护，就必须对劳动法的保护对象进行扩张。在比较法上也有先例：如英国倾向于将平台工作者认定为英国劳动法界定的工人。这是英国劳动法在雇员（Employee）和自雇者（Self-employed/Independent Contract）之外创设的概念^[23]。而德国则有类似的介于劳务提供者与雇员之间的主体，指经济上具有依赖性，需要被给予与雇员相似的社会保护的个人。类似的主体认定需满足两个条件：一是工作必须亲自执行；二是主要为一个公司或者机构执行工作，或者一半以上的收入来源于同一公司或者机构^[24]。2024年9月新加坡国会则通过了《平台用工法案》（the Platform Workers Bill），给予外卖骑手、网约车司机这一类劳动者以“Platform Workers”的主体定义。而在平台工人的群体规模、平台工人占全体劳动者的比例、全职参与平台工作的劳动者比例远高于以上国家的我国，扩张原有的二分法劳动关系认定模式，给予平台工人新的法律身份，势在必行。

首先，应当明确立法保护的劳动者范围。平台用工模式下，同一平台的劳动者有全职与兼职之分，而法定的保护范围应当是以平台工作为主要收入来源的全职工人。对于兼职劳动者，其并未体现出经济从属性，无限制地扩大保护范围也不利于市场经济发展。其次，应当改进劳动关系的认定方式，将信息从属性引入立法。虽然现行司法实务中，法院援引固有的从属性理论认定平

台与工人之间存在劳动关系的案例不在少数，但这种方式存在任意性，并且未能反映平台用工本身的特殊性，即信息从属性。在信息产业、大数据经济蒸蒸日上的今天，将信息列为一种重要的生产要素引入立法，是法律进步的应有之义。此外，还应当明确法律保障的权益范围。他国比较法为平台工人提供的基本权益保护，如安全卫生、工作时间、工伤保险和医疗保险、最低工资、休息休假等，并未将劳动法的全部规定适用于平台工人。这在一定程度上保持了平台用工的灵活性，也体现了对平台工人和传统雇员保护方式的差异，反映了法律对双方利益的平衡^[3]。

3.2 严格规制算法权力

各大互联网平台借助算法的单向透明以及算法解释权，损害了劳动者的劳动权利。虽然人社部此前已经发布《指引》，将算法规则纳入法定公示范围，但仍缺乏对公示方式与内容的规定。由于算法本身的技术性，若缺乏第三方的监督介入，便难以真正打破算法黑箱。

首先，应当明确平台算法公示的范围。现行《指引》将需公示的内容笼统地归纳为“进入、退出平台规则，平台订单分配规则，报酬规则和奖惩规则”等，但并未要求平台明确说明算法的运行机制与目标，法律应当发挥自身的平衡作用，打破算法单向透明的状态。此处以欧盟立法为例，在 GDPR（欧盟《通用数据保护条例》）的基础上，欧盟 PWD（《人工智能法案》）第 9 条进一步强化了平台企业关于算法自动化决策的告知义务，即平台企业应当告知平台从业者、平台从业者代表或提出请求的国家主管机关有关自动化决策系统的相关信息。PWD 对于自动化决策系统的信息公示要求更偏向技术类参数，且强调应公示不同参数的比重^[18]。这对我国立法有一定启示作用：应当通过更加技术性的表达，更可量化的标准以及可解释性的要求，使算法的透明度增强。

其次，应当引入针对平台算法的第三方监督机制。由于算法本身的技术性，即使透明度得到提升，外界对其的理解能力依然有限，所以有必要引入专业的第三方监督机制。而算法作为一种对相关市场具有极强影响力的技术，应当由国家市场监督管理总局介入监督，在十四届全国人大三次会议首场“部长通道”上，国家市场监管总局局长罗文也对提高算法透明度，优化算法规则等事项向社会做出回应^[25]。故应当在立法上，明确赋予市监总局对平台算法进行监督规制的权力，并设立常态化监督内设部门。当前我国对算法约束的边界与手段尚不清晰，必须在常态化监督中积累本土经验并加以完善。

此外，劳动者作为算法结果的实际执行者，若其在算法治理中没有一席之地，将导致显失公平。因此，应当扩大平台工人发言权，促进行业内部自治，通过集体协商的手段确认算法公示等细节问题。例如，西班牙《骑手法》在算法透明问题上，向工人工会赋权，用法律法规确认了工会对影响工作条件、获得和维系就业岗位决策的算法或人工智能系统所依据的参数、规则的知悉权，用工会力量提升了法律实施效果^[26]。另一方面，引入行业专家等社会力量，不仅有利于促进全社会合作共治算法，更是提高特殊行业立法专业性的重要手段。算法治理离不开政府公权力的介入，但这并不意味着政府管得越多越好。相关职能部门应发挥主导作用，而要让治理改革真正贴合社会实际、惠及基层劳动者与广大群众，就需要政府牵头搭建社会共治体系，凝聚各方合力、汇聚共同智慧破解社会难题。

3.3 加强平台工人基层组织建设

2023 年，人社部印发《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》（下称《指南》）三部文件，均强调要发挥工会组织、民主管理机制的作用。如《指南》第三章为工会权益维护服务相关内容，证明了立法同样认可工会自治的重要作用。但现行立法仍显空洞，缺乏可行的实体机制以及对基层工会组织的实体授权。如《指南》第九条：“鼓励平台企业成立由工会代表、新就业形态劳动

者代表和企业代表参加的企业内部劳动纠纷调解委员会，提供涉新就业形态劳动者劳动纠纷调解服务。”虽然在立法层面上确认了“劳动纠纷调解委员会”的存在，但平台方主导了这一组织的建立，劳动者与工会代表仅处于参与地位，从中得到的权利救济将十分有限。面对这一问题，立法部门应当深入一线，对各大平台的创新实践进行总结，对新兴用工形态下的劳动者民主管理规则做出规定，确保相关条款得以落实^[18]。

同时，若要加强劳动者在算法规制中的发声权，就需要确定以工会为代表的基层组织的实体权利。目前，平台调整抽成比例、奖惩措施时，仅需通过弹窗告知劳动者，缺乏双方对算法细则进行商讨、集体协商的机制，甚至没有保留提前告知的缓冲期。但在一些企业内部也已经建立起沟通机制。例如，2023年7月，在“饿了么”平台一届一次职工代表大会上，企业内的平台劳动者通过推选代表组建职工代表大会，并形成议事规则，与企业进行对话^[27]。而立法应当赋予现有的劳工组织相应权利，发挥其在确定抽成定价模式、劳动者奖惩措施中的自治作用，将其从平台方领导的框架下解放出来，同时与全国总工会接轨，形成“中央—行业内部—基层工会组织”的三层立体组织架构。而全国总工会应当发挥劳动者与平台企业间的联结作用，推动劳动者与平台企业共治算法，在算法参数的解释、薪资计算方法以及抽成比例等方面达成共识^[18]。

4 结语

随着数字经济的深度发展，平台用工模式已成为劳动力市场中不可忽视的重要组成部分。其带来的劳动者议价权弱化问题，不仅关乎千万平台从业者的切身利益，更涉及劳动关系的本质重塑与社会公平正义的实现。算法的无形之手在优化资源配置、提升经济效率的同时，也以其技术壁垒和权力优势，悄然改变着传统雇佣关系中的力量平衡。对此，本文通过对平台用工模式下劳动者议价权弱化的表现与机制进行剖析，审视了当前司法实务在应对此类新型劳动争议时的探索与困境，并在此基础上，从扩张劳动法保护对象、严格规制算法权力以及加强平台工人基层组织建设三个层次，提出了我国平台用工立法保护的重构路径，旨在实现劳动者权益保护与平台经济健康发展的动态平衡。未来，尚需立法者、司法者、平台企业与劳动者各方协同努力，将理论构想转化为具体的制度实践，让技术进步的福祉惠及每一位劳动者，最终构建一个更加公平、更具包容性的数字劳动生态。

参考文献：

- [1] 美团. 美团 2023 年企业社会责任报告[R]. 2023.
- [2] 周畅. 中国数字劳工平台和工人权益保障[R]. 日内瓦: 国际劳工组织, 2020.
- [3] 谢增毅. 平台用工劳动权益保护的立法进路[J]. 中外法学, 2022, 34(01): 104-123.
- [4] 史尚宽. 债法各论[M]. 台北 (中国台湾地区) : 荣泰印书馆股份有限公司, 1981: 277.
- [5] 黄越钦. 劳动法新论[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2003: 95.
- [6] 郑雯. 共享经济视阈下的劳动关系认定研究[J]. 金融法苑, 2018, (07): 49-54.
- [7] 肖竹. 劳动关系从属性认定标准的理论解释与体系构成[J]. 法学, 2021, (02): 160-176.
- [8] 王艳梅. 数字化平台劳动关系建构的逻辑与进路[J]. 上海师范大学学报(哲学社会科学版), 2025, 54(01): 60-70.
- [9] 纪雯雯. 数字经济下的新就业与劳动关系变化[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2019: 106.
- [10] 滴滴. 滴滴专车服务合作协议[Z]. (2022-09-30)[2026-01-19]. https://dpubstatic.udache.com/static/dpubimg/dpub2_project_11677/index_11677.html.
- [11] 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[Z]. 最高人民法院. (2020)苏 0505 民初 5582 号, 2020-12-20[2026-01-17].

[12] 张文显. 构建智能社会的法律秩序[J]. 东方法学, 2020, (05): 4-19.

[13] 周圆. 数字时代算法用工管理对劳动法的挑战及应对[J]. 法制与社会发展, 2024, 30(06): 129-146.

[14] Vorras A, Mitrou L. Unboxing the Black Box of Artificial Intelligence: Algorithmic Transparency and/or a Right to Functional Explainability[C]//Synodinou T E, et al. (eds.). EU Internet Law in the Digital Single Market. Berlin: Springer, 2022: 249.

[15] 人力资源和社会保障部. 新就业形态劳动者劳动规则公示指引[EB/OL]. (2023-11-08)[2026-01-17]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202402/content_6933822.htm

[16] 班小辉. 论平台用工算法透明的制度实现[J]. 清华法学, 2025, 19(01): 195-209.

[17] 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(05): 147-156+160.

[18] 张健. 论我国平台用工算法的法律规制: 反思与重构[J]. 上海法学研究, 2023, 11.

[19] 孙萍. “算法逻辑”下的数字劳动: 一项对平台经济下外卖送餐员的研究[J]. 思想战线, 2019, 45(06): 50-57.

[20] 江西省南昌市中级人民法院. (2019)赣 01 民终 2568 号: 饶盛得、余兰英劳动争议二审民事判决书[Z]. (2020-06-10)[2026-01-21]. <https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXSK4/index.html?docId=yJxAGr8vjV0k5OKejyceHLsrJR26DEF0zM0iURYDL2SiyrssUgJEvJO3qNaLMqsJe2Cbj/47MFpPgVP11zAkgPsu7KZw7rRhEvOVxPYVpi90HB0+nfxylxuenU4jeo+I>.

[21] 北京市东城区人民法院. (2019)京 0101 民初 13884 号: 唐瑞亭与北京宜生健康科技有限公司劳动争议一审民事判决书[Z]. (2020-12-08)[2026-01-21]. <https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXS4/index.html?docId=kq9U36fE7Loo1LWf2so8iqq6T/KgQeAaTs/A5nW8aCxHGR5WXNTTQJO3qNaLMqsJe2Cbj/47MFpPgVP11zAkgPsu7KZw7rRhEvOVxPYVpi8TuE1kcLZ8HTl1mB0rgcog>.

[22] 北京市第二中级人民法院. (2020)京 02 民终 8125 号: 唐瑞亭与北京宜生健康科技有限公司劳动争议二审民事判决书[Z]. (2020-12-08)[2026-01-21]. <https://wenshu.court.gov.cn/website/wenshu/181107ANFZ0BXSK4/index.html?docId=YOspjhH46Z89nEyKEp1JTHxu57JrlOK4dYWWKm7pyjdtGRXtXvMDGpO3qNaLMqsJe2Cbj/47MFpPgVP11zAkgPsu7KZw7rRhEvOVxPYVpi8TuE1kcLZ8HVs6U6D1v4Pe>.

[23] 林欧. 英国网约工劳动权益保障的思路、困境及启示[J]. 中国人力资源, 2019, 36(04): 130-138.

[24] [德]曼弗雷德·魏斯, 马琳·施密特. 德国劳动法与劳动关系[M]. 倪斐, 译. 北京: 商务印书馆, 2012: 44.

[25] 北京日报. 市场监管总局回应大数据杀熟: 督促平台企业提高算法透明度[N]. 北京日报, 2025-03-05.

[26] Real Decreto-Ley 9/2021[Z]. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 2021-05-11.

[27] 沈建峰. 新业态领域集体协商的实践经验与完善对策[N]. 工人日报, 2023-08-07(7).