

Research on the Dilemma and Path Optimization of Labor Relations Identification in Platform Employment from the Perspective of Digital Economy

Le Yang

Xizang Minzu University, Xianyang, Shaanxi, 712082, China

Abstract

The identification of employment attributes on digital platforms is an inevitable requirement for promoting platform regulation and reflecting the healthy and sustainable development of the labor field. It is also essential for enhancing flexible employment and protecting the rights and interests of workers in new forms. As a new driving force for socio-economic development, the digital economy has promoted comprehensive progress in productivity and given rise to new industrial forms, such as the platform economy and the sharing economy. While the rapid development of the platform economy has alleviated employment pressure, it has also triggered disputes over the nature of the employment relationship between digital platforms and workers. Based on the control rights criterion in traditional enterprise theory, this paper explores the essence of the employment relationship on digital platforms. It argues that although the employment relationship on digital platforms differs from traditional models, its essence still revolves around control rights. This paper redefines the nature of platform employment and constructs standards that are compatible with the current identification of labor relations on platform employment. Balancing the rights and interests of employment platforms and workers is crucial for promoting the regulation and healthy development of the platform economy.

Keywords

digital economy; platform employment relationship; control rights

数字经济视域下平台用工劳动关系认定困境与路径优化研究

杨乐

西藏民族大学, 中国·陕西 咸阳 712082

摘要

数字平台用工属性认定是劳动领域促进平台规范、体现劳工领域健康可持续发展的必然要求,也是加强劳动者灵活就业、新形式权益保障的必然要求。作为社会经济发展的新动能,数字经济促进了生产力的全面进步,并催生出新的产业形态,如平台经济、共享经济等。平台经济的快速发展在缓解就业压力的同时,也引发了关于数字平台与劳动者用工关系性质的争议。本文基于传统企业理论中的控制权标准,探讨数字平台用工关系的本质,认为数字平台用工关系虽与传统模式存在差异,但其本质仍以控制权为核心。对平台用工性质进行重新界定,构建与现阶段平台用工劳动关系认定相适应的标准。平衡用工平台与劳动者权益,对于推动平台经济的规范和健康发展至关重要。

关键词

数字经济; 平台用工关系; 控制权

1 数字经济与平台用工概述

1.1 数字经济的核心内涵与战略价值

数字经济是一种新型经济形态,其关键生产要素是数字化信息。数字经济以网络为载体、通讯技术为支撑,涵盖所有利用信息技术或数据开展的生产活动及创造的经济价值,是推动社会革新与国家发展的核心力量。

在百年未有之大变局与经济全球化竞争加剧的背景下,

数字经济对我国具有不可替代的战略意义。它不仅是推动经济发展、产业结构升级的核心动力,更是优化社会治理、提升教育质量、增强国防实力的重要支撑,是快速提升综合国力、确保我国在全球格局中保持领先地位、避免落伍的关键抓手,其发展质量直接关乎国家发展与民族地位的稳固提升。

1.2 平台用工的概念与发展现状

作为典型的数字经济模式,平台经济通过搭建一个连接供需双方的虚拟或现实平台来实现价值创造。这是一种以数字平台为场域,以算法技术为中轴,通过信息分类、筛选和聚合,实现跨地域、跨空间快速配置和优化劳动力资源的

【作者简介】杨乐(2001-),在读硕士,从事法律(法学)研究。

新就业形态。例如滴滴、美团等平台型企业作为一种新就业形态，随着中国式现代化的不断发展而崛起，在重塑大众消费习惯的同时，也为经济社会发展创造了大量新的就业形式和注入强劲动能。

平台用工是在劳动力领域应用平台经济的一种方式。平台用工以灵活就业为主要形式，劳动者可通过平台自主选择上班地点、地点、工作任务等。平台经济的就业方式相对于传统的就业格局而言，其特征是不一样的。呈现出隐性控制、从属性弱化与多元管理三大主要特点。

2 传统劳动关系认定标准的理论基础与实践应用

在回应平台用工是否可以用传统的劳动关系判断之前，我们需要了解什么是传统劳动关系理论。传统劳动关系理论认为，劳动者是否被纳入企业的组织体系，成为其有机组成部分，是企业与劳动者之间是否构成雇佣关系的关键所在。这一判断的核心依据在于明确企业的本质属性，尤其是企业对劳动者的实际控制程度。

2.1 传统劳动关系认定的核心理论：企业控制理论

企业本质与控制权理论最早由经济学家罗纳德·科斯在《企业的性质》（1929）提出关于企业本质的研究观点。罗纳德·科斯认为，企业市场价格机制的替代作用是企业的本质特征。市场上通过价格信号自发调节资源配置，企业则通过内部的权威机构（掌控权）实现资源的重新分配。因此企业的核心组织特征表现为权力的非对称：雇主对雇员有控制权，而雇员有义务按照雇主的指令提供劳动，这是雇主对员工的控制能力。这种控制权表现为企业对劳动过程直接管理，包括工作方式、时间安排、绩效标准等。相比之下，合作关系则基于平等的市场交易机制，双方不存在从属关系，而是通过契约自由协商权利义务。

2.2 我国传统劳动关系认定的实践标准：劳动从属性标准

在我国，判断平台用工关系是否属于劳动关系，主要采用“劳动从属性”这一标准。这一标准包含两个关键维度：一是人格从属性：劳动者是否需服从平台的指挥、管理和监督，如遵守平台制定的规则、接受算法调度、受制于服务评价体系等。二是经济从属性：劳动者的主要收入是否依赖平台，是否缺乏独立经营的能力，如收入来源单一、无法自由选择客户或定价等^[2]。

3 数字经济下平台用工劳动关系认定的现实困难

3.1 平台用工的新型特征对认定标准的冲击

司法实践中，平台会采用隐性控制、弱化从属关系与多元管理等方式等来阻碍个案劳动关系的认定。

首先，控制权的隐蔽化。传统就业的特征是用人单位的控制权是显性化的。雇主会利用规章制度、薪酬管理等手

段来调控员工的工作，并为他们的工作效率和质量设定一系列标准。相比之下，平台用工模式则受限于平台系统，鼓励劳动者主动参与，通过发布的一系列规范来实现自我约束与认同。看上去是劳动者自己积极参与和平台无关，但是平台对其有隐蔽的控制的。具体表现为：一平台激励劳动者工作的各种奖励机制。但是这种奖励机制实际上是延长了劳动者的劳动时间，吸引劳动者自己增加劳动量。二是平台机制隐蔽的对服务质量做出规定。虽然没有具体规章制度对劳动者的服务质量做出具体的判断标准和细节，但是平台的奖励机制强化了劳动者服务质量的提升。在工资与服务正对比的考核制度下，劳动者为了达到良好的评价，工作质量的提高也就在不知不觉中实现了。第三，劳动者要完成工作并获得收入，必须有平台提供的技术支持。因此劳动者对平台是有依赖关系的。综上所述，在新的经济模式平台经济模式下，对于劳动者而言平台没有丧失控制权，只是由传统模式的显性控制变为隐性控制。并且数字平台对劳动者的劳动过程会相较于传统模式更为严格控制，在算法系统下劳动者完全依赖于平台提供的数据信息，对劳动者的控制更强。平台通过算法控制系统实质满足了“他人领导要素”，其与工人之间的关系在本质上仍契合劳动关系判断的核心标准。^①

其次，从属关系弱化。在传统的劳动关系中，劳动关系是比较稳定的，工人是从上到下被雇主管理的对象，工人只需要听从指挥和命令就可以了。劳资使用权由雇主购买，生产过程由雇主掌控，工资由雇主支付；受雇者则在雇主的管理和监督下，将自己的劳动力使用权转让出去，以获得薪金收入。^②数字经济时代，区别于传统就业中的固定场所、考勤，一些固定的安排不再局限于劳动者。工作时间、工作地点、工作内容都可以根据自己的意愿和能力自由选择，工人的劳动时间也是碎片化的。

最后，管理多元化。传统用工中的劳动者只需在消费者监督等边界外的其他主体，对用人单位负责即可。由此我们可以说，传统的劳动关系的管理是单方面的。但至少有三方主体在平台就业中涉及，平台、消费者、平台劳动者三方主体都有涉及。在平台算法系统的控制下，平台劳动者不仅要服从于平台下达的指令，比如操作流程和规定的路线。并且劳动者的劳动薪酬也受到消费者评价的影响。对于劳动者而言，似乎是自己选择的工作时间、工作内容，不受某个具体的用人单位的管理。但实际上受到了平台和消费者的双重管理。

数字平台就业呈现隐性控制、从属弱化与多元管理三大主要特点：平台以算法激励与技术依赖实现柔性规训，劳动者虽有时空自主性却加深隐性依附；传统雇佣从属被弱化，劳动关系趋于灵活；平台、消费者、劳动者三方共治，

^① 参见那扬，吴梦玉：《互联网平台用工模式下的劳动关系认定》，载《河北法学》2025年第11期，第125页。

^② 参见杨滨伊，孟泉：《多样选择与灵活的两面性：零工经济研究中的争论与悖论》，载《中国人力资源开发》2020年第3期。

评价与派单机制使管理主体多元交织，形成去雇主化而强控制的数字用工新范式。

3.2 传统劳动关系认定标准在平台用工中的适用困境

首先，核心生产要素变化导致控制逻辑模糊。传统的产权理论认为，谁掌握了企业用人单位的生产所需要的核心生产要素。显然，数据是数字平台生产要素中更具决定性的一部分。在平台用工中，该类物质资产不再由平台提供，如交通工具、办公场所等，而是由平台用工者所依靠的资料要素加以支配的。由此平台有控制劳动者的前提。

其次，劳动过程管控方式变化导致实质认定困难。从平台工作者的劳动过程来看，虽然平台用工模式表面呈现较高自由度，具体管理措施也较难被察觉，但平台实则借助机制构建实施管控，劳动者同样处于多重监管体系之下。平台对劳动者的监管进行了表面上的细化，进而达到了劳动者自我约束的效果。数字化平台相对于传统企业而言，更加严格地针对劳动者实施管理与把控。因而从劳动力过程的管控程度来看，平台的用工形式在很大程度上倾向于用工属性^[1]。

在控制权标准的基础上，经过对有关文献的梳理，我们发现：对劳动者而言，平台有支配权的倾向更大一些。基于企业控制理论，数字平台用工目前仍然是偏向劳动关系，对劳动者任然具有控制力。用人单位在网络劳动中应由平台承担责任。

4 数字平台用工关系认定标准的完善

当前，平台用工的独特性对既有的劳动关系评估准则提出了实际考验。算法管理的隐蔽性特征以及从属性关系的淡化，致使一些劳动者在实际运作中被边缘化，未能纳入保护框架之内。因此当前的平台用工关系认定标准应当在保留传统劳动关系理论内核的基础上进行适应性修正。

首先，需确立算法控制为核心的认定导向。要以算法控制为核心重新劳动关系判断标准，揭开隐蔽性劳动关系面纱，重新界定平台用工中的从属关系。构建适配平台用工特点的认定体系，破解传统标准难以应对的新型用工关系甄别难题。

其次，强化实质审查以统一裁判尺度^[4]。强调结合平台实际用工特点，开展劳动关系实质审查工作。

在平台经济的背景下，从事平台工作的人员通常更倾向于以灵活和自主的方式参与工作，而不仅仅是基于他们的注册方式或所签署的合同种类。因此更应深入探讨他们的实际工作内容以及与之相关的权利和义务。本文通过分析平台经济与传统行业劳动形态差异，并且平台的工作人员在其工作中受到平台公司的核心管理和监督，他们的主要经济来源是通过平台公司提供的订单和薪酬，认为平台经济下的劳动者与平台间构成劳动关系。因此，对平台从业人员是否具有

劳动主体资格，以及平台企业在平台运营模式中所处的各个环节进行深入的实质性审查，成为确定劳动关系双方主体身份的有效手段。

最后，完善平台用工劳动管控领域法律保障制度。现行的法律需要结合新业态用工的现实需求进行修订完善^[5]。

重新构建的认定体系，以算法控制为核心，通过加强实质性审查的方式，我们可以超越传统的劳动关系认定准则，更精确地理解劳动关系的核心属性。既适配平台用工的技术特性与灵活属性，又能根据控制强度给予差异化保障，实现劳动关系认定的精准化与全面化，兼顾平台经济发展与劳动者权益保护。

5 结语

数字经济的快速发展催生了平台经济等新型产业形态，在促进就业的同时也引发了关于平台用工性质的争议。本文基于科斯的企业理论，从控制权角度分析了平台用工关系的本质，指出虽然平台劳动者在形式上享有工作自主权，但平台通过算法调度、奖惩机制和数据垄断等手段仍对劳动者实施隐性控制。并且我国司法实践采用的“劳动从属性”标准（人格从属性和经济从属性）进一步证明，劳动密集型平台劳动者实质上仍处于被支配地位。

文章分析得出，平台用工呈现出控制权隐蔽化、从属关系弱化和多元化管理等特征。尽管表面看劳动者可自由选择工作时间和内容，但平台通过算法规则、评价体系等技术手段实现了比传统企业更严格的控制。当前数字经济时代劳动形态呈现复杂性的趋势。因此，统一平台用工劳动关系的认定对未来数字经济的发展，保障劳动者权益有着举足轻重的作用。未来的政策制定和法规制定应在促进平台经济创新发展的同时，充分保障劳动者的合法权益，并推动建立适应数字时代的新型劳动关系认定标准。

参考文献

- [1] 蔡跃洲,马文君, 2021: “数据要素对高质量发展影响与数据流动制约”, 《数量经济技术经济研究》, 2021,3:46-48.
- [2] 那扬,吴梦玉. 互联网平台用工模式下的劳动关系认定 [J]. 河北法学, 2025, 43 (11): 122-140. DOI:10.16494/j.cnki.1002-3933.2025.11.007.
- [3] 常凯、郑小静, 2019: “雇佣关系还是合作关系? ——互联网经济中用工关系性质辨析”, 《中国人民大学学报》,2019,2:77-86.
- [4] 夏璋煦,and 丁守海."数字平台就业是雇佣劳动还是合作关系——基于调查数据的考证."经济社会体制比较 .01(2024):107-116.
- [5] 胡磊."不完全劳动关系"的生成机理、运行特点与治理取向[J]. 经济纵横,2022,(10):8-18.