

# 集体协商视角下算法规制对新就业形态劳动者权益的保护路径探究

王添啸 周渝钧 矫永坤 郑蕊 王博晨 谭智斌

中国劳动关系学院, 中国·北京 100048

**摘要:** 平台经济快速发展背景下, 算法已经成为平台企业分配劳动任务、计算劳动报酬、实施绩效考核和开展奖惩管理的重要工具。算法在提高劳动管理效率的同时, 也因平台单方制定、运行规则不透明以及劳动者参与不足等问题而发生权力异化, 对新就业形态劳动者的劳动报酬、休息休假、职业安全和公平就业等权益造成不利影响。本文以新就业形态劳动者算法权益保护调查问卷和外卖骑手访谈材料为实证基础, 分析集体协商介入算法机制的现实困境及其形成原因。

**关键词:** 新就业形态劳动者; 集体协商; 算法规制; 算法权力; 工会

## Exploring Protection Pathways for the Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment through Algorithm Regulation from the Perspective of Collective Bargaining

Wang Tianxiao, Zhou Yujun, Jiao Yongkun, Zheng Rui, Wang Bochen, Tan Zhibin

China University of Labor Relations, China Beijing 100048

**Abstract:** Under the rapid development of the platform economy, algorithms have become important tools for platform enterprises to allocate labor tasks, calculate labor remuneration, implement performance assessments, and conduct reward and punishment management. While improving the efficiency of labor management, algorithms have also led to the alienation of power due to problems such as unilateral formulation by platforms, opaque operating rules, and insufficient worker participation, adversely affecting the rights and interests of workers in new forms of employment, including labor remuneration, rest and leave, occupational safety, and fair employment. Based on a questionnaire survey on algorithmic rights protection for workers in new forms of employment and interview materials with food delivery riders, this paper analyzes the practical dilemmas and their causes in the intervention of collective bargaining in algorithmic mechanisms.

**Keywords:** Workers in new forms of employment; Collective bargaining; Algorithm regulation; Algorithmic power; Trade unions

## 1 绪论

### 1.1 研究背景

数字经济与平台经济的发展催生了新就业形态, 为劳动者提供了更加灵活的就业机会。然而, 不同于传统劳动管理主要依靠管理人员、劳动合同和企业规章制度, 平台企业通常运用算法来进行劳动管理。算法由此超越了单纯的信息匹配工具, 成为平台组织劳动过程、分配劳动机会和调整劳动利益的重要管理手段。对于劳动者而言, 在面对算法管理产生的系统性风险, 如果仅仅依靠个体申诉和诉讼难以实现有效救济。因此, 有必要将劳动者分散的个体诉求转化为有组织的集体表达, 使劳动者通过工会或者协商代表参与算法规则的制定、调整和监督<sup>[1]</sup>。

### 1.2 研究目的

本文旨在考察集体协商介入平台算法规则的现实状况, 分析集体协商保护新就业形态劳动者权益方面的制度功能及运行障碍。具体而言:

第一, 明确算法集体协商的基本内涵及其规制对象, 界定订单分配、报酬计算、配送时限、绩效评价、扣款处罚、账号管理和人工申诉等应当纳入协商范围的核心事项。

第二, 通过问卷调查和访谈材料, 了解新就业形态劳动者对算法集体协商的知悉程度、参与情况和保护效果认知, 呈现算法管理对劳动报酬、工作强度、职业安全和维权救济产生的实际影响。

第三, 分析算法集体协商运行受限的制度和现实原

因,包括传统集体协商制度与平台用工模式适配不足、劳动者组织化程度不高、算法信息壁垒、协议法律效力不明确以及监督救济机制不完善等问题。

第四,提出具有针对性的制度完善建议,推动形成劳动者参与、平台履约、行政监督、第三方审计和司法救济相互衔接的算法治理体系。

## 2 集体协商视角下算法规制保护新就业形态劳动者权益的现状与困境

集体协商介入算法规制,是指由工会或者劳动者民主推选的代表,就直接影响劳动者权益的算法规则与平台企业开展协商,并通过算法专项协议、集体合同等形式,对平台算法的制定、修改和执行进行约束。

### 2.1 劳资协商主体力量失衡,劳动者一方博弈能力不足

平台企业掌握算法技术、经营数据和规则解释权,在算法协商中具有明显优势。新就业形态劳动者则具有工作地点分散、工作时间不固定和人员流动性较强等特征,彼此之间缺少稳定联系,难以形成持续的集体行动,劳资之间力量明显不匹配。

调查结果显示,38.10%的受访者表示所在平台从未开展算法集体协商,19.05%的受访者不清楚平台是否开展过相关协商,只有9.52%的受访者认为平台具有定期协商和结果公示制度。这组数据说明多数平台尚未开展或形成稳定的算法集体协商,部分劳动者甚至无法获得协商信息。这足以表明,开展算法集体协商的主动权基本在于平台,劳动者一方只能被动接受协商是否开展和协商的具体内容。

### 2.2 协商内容浮于表层,难以触及算法核心条款

平台算法具有较强的专业性和隐蔽性。订单分配、动态计价、配送时间、绩效评价等规则通常通过复杂模型运行,劳动者只能看到算法作出的决定,却难以了解其具体依据。平台也可能以商业秘密和技术安全为由,拒绝披露算法参数及运行逻辑。

从访谈情况看,劳动者对于派单规则的认识仍停留于结果层面。受访骑手表示,其对派单机制的了解仅限于“看平台怎么给你派”,并不了解具体派单依据。在计价方面,劳动者对单价的认识局限于远距离和节假日会有加价,但在实践中无法知悉距离、时间、天气、订单密度和配送难度等因素在计价中的具体权重,因而难以判断平台给出的单价是否合理。平台算法在追求配送效率的同时,还可能将订单风险和服务风险过多转移给劳动者,却未建立与之相匹配的容错机制。

## 2.3 履约监督和争议处置机制缺位,外部兜底保障不足

算法具有持续运行和不断迭代的特点。平台即使在协商后调整了相关规则,也可能通过后续更新改变协商的派单优先级、计价参数和超时模型。因此,算法集体协商不能止于协议签订,还需要建立常态化履约监督机制。

从平台内部救济看,现有申诉渠道仍存在反馈不及时、处理过程不透明等问题。以外卖骑手的访谈材料为例,骑手的维权问题经常被交由站长处理,但站长未必会积极协助维权;即使直接向平台客服反映,大概率只会得到形式化处理。

从外部监督看,工会和行政部门通常难以直接获取平台后台数据,也缺少识别算法参数变化的技术能力。目前也缺失由独立第三方技术机构开展算法合规审计的常态化机制。当劳动者集中反映配送时间缩短、订单价格降低或者处罚增加时,监管部门往往只能依据订单截图、申诉记录和劳动者陈述进行判断,难以准确确定问题是否来源于平台算法参数调整。

## 3 集体协商在算法规制中功能受限的成因

### 3.1 传统集体协商法律制度与新就业形态用工模式适配不足

经过对数据的分析。集体协商在算法规制的模式中功能受限的根本原因是传统集体协商法律制度与新就业形态用工模式适配不足。我国《劳动法》《集体合同规定》等法律制度以及职工代表大会、企业层面集体协商,均是在标准劳动关系的基础上建立的<sup>[9]</sup>。然而,新就业形态下。大量的众包骑手、网约车司机等与平台的关系界定为不完全劳动关系,其中劳动者受到算法的高强度管控,具备了劳动法中劳动者的从属性特征,其主要收入来源于平台的派单业务,可以认定为存在部分经济从属性,但在具体的司法实践中,不完全劳动关系的法律定位仍然模糊。因此,集体协商要参与到劳动者的集体协商制度中,就存在了不少障碍。2026年我国出台了《平台劳动规则和算法协商指引(试行)》,其中虽然对遴选协商代表、保障代表履职提出了可行的操作措施,明确未建立工会的平台由上级工会指导劳动者推举代表,但由于高流动、高度分散的用工特征,代表遴选难度进一步加大。那么如何保障跨地域平台,以及不同类型的劳动者代表均衡、如何保证代表真实反映一线劳动者诉求,以及如何将这些内容落实到法律法规,如何进行细化规定。以上问题导致劳动者一方组织化程度偏低,相较于资方天然处于弱势地位,形成劳资力量

不对等结构性矛盾<sup>[3]</sup>。

### 3.2 算法黑箱技术壁垒阻碍集体协商

平台将算法视作核心商业秘密,以保护商业秘密为由拒绝对外披露派单、计时模型等关键参数,工会与劳动者只能在劳动中直接感受到算法的缺陷,却无法掌握算法底层运行参数和逻辑。算法规则具备极强的专业性,协商过程需要读懂订单分配、风险权重等背后的核心技术逻辑,但是工会工作人员、劳动者代表大多不具备算法专业知识,谈判缺少专业抓手。与此同时,算法凭借其技术的先进性,更新迭代速度极快,平台可以随时调整算法规则,而传统的年度集体协商周期相对固定,无法适应算法高频度的更新节奏,当算法发生变更时,很难有相适应的法定规则强制启动临时协商,协商总是滞后于算法的更迭,很难真正的对算法的核心设计进行约束,约束很难触及算法根本<sup>[4]</sup>。

### 3.3 监督与救济制度缺位

完整的算法集体协商治理链条,应当涵盖协商订立、履约监督、违约追责、司法救济多个环节,但当前制度建设更多聚焦于开展协商这一环节,履约监督、第三方审计、诉前衔接等配套规则构建不完全。三方协商机制在算法用工领域应用有待提高:2025 年美团召开配送算法和骑手劳动保障协商恳谈会,会议围绕劳动报酬、休息休假、协商协调机制建设等骑手关切的问题进行了充分协商,同时协商过程中工会、人社部门深度参与,但人社部门更多是宏观政策层面指导,没有建立人社、工会、企业三方联合、定期开展的履约监督制度。协议落地后的执行情况主要依靠骑手个体申诉反馈。平台算法迭代属于企业自主行为,算法规则调整前,缺少三方共同审核、动态跟踪的程序。一旦平台后续迭代算法,在后台微调派单优先级、超时预估模型,工会与人社无法常态化核验是否违背此前协商约定,只能等待骑手群体集中反馈问题,才启动事后沟通。普通行政监察手段难以识别隐蔽的算法违约,缺少第三方技术机构对算法开展合规评估。

## 4 以集体协商完善新就业形态劳动者算法规制的完善路径

### 4.1 完善制度规则促使劳资力量均衡

依据《工会法》拓宽集体协商适用范围,不再以标准劳动关系作为参与集体协商的唯一标准,把受到平台算法控制、具备技术从属性的不完全劳动关系的新业态劳动者纳入集体协商覆盖范围之中<sup>[4]</sup>。重点培育平台企业工会联合会、行业性工会,依靠行业集体协商弥补单一企业协商缺陷。针对跨地域运营头部平台,由省级、全国性产业工

会代表劳动者同平台总部开展协商,常态化开展行业用工调研,梳理算法共性侵权问题,制定行业统一协商清单,以行业集体协商弥补单一企业协商的局限性。规范劳动者代表推选机制,适配新业态劳动者流动性大的特点,工会探索线上线下相结合代表遴选模式,参考青岛新业态集体协商实践,综合考量接单量、服务口碑、从业经历等遴选代表,保证代表能够真实反映劳动者的诉求<sup>[5]</sup>。

### 4.2 明确平台算法的一定信息披露义务

针对协商难以触及算法核心的根本困境,应当明确平台算法信息披露义务,划定协商核心议题,建立重大变更即时协商触发机制<sup>[6]</sup>。依据《个人信息保护法》自动化决策说明义务规定,区分面向监管部门完整算法备案,以及面向协商代表算法规则披露。平台无需公开源代码,但应当向工会、协商代表披露直接关乎劳动者权益算法模块,落实《平台劳动规则和算法协商指引(试行)》中归档的订单分配、抽成比例、工作时长管控、考核机制等,实现商业秘密与劳动者知情权之间平衡。同时,改变固定年度协商传统模式,构建常态化协商触发机制。当平台算法发生重大更新,有可能显著提升劳动强度、损害劳动者合法权益时,应当强制启动临时协商程序,禁止平台单方面修改算法规则,将集体协商贯穿于算法之中,从而遏制算法单方面修改的问题,让集体协商真正的介入算法的核心<sup>[3]</sup>。

### 4.3 构建“协商-外部监督”治理体系

针对履约监督缺位、现实难以进行集体协商等问题,利用多项外部监督,整合三方机制、第三方算法审计、劳动公益诉讼多重制度工具,完善外部监督体系。

第一,推动人社部门、工会、行业主管部门共同组成三方监督机制,将算法集体协议履约情况纳入监管范畴,具体审查平台算法运行是否符合集体劳动合同中的协商约定。其次将平台履约情况和企业信用评价、政府采购资格相挂钩,以此发挥行政层面约束效能。最后可引入独立第三方技术机构开展算法合规审计,评估算法运行是否落实集体协议约定,适度公开审计摘要,弥补行政机关技术能力短板<sup>[3]</sup>。

第二,将内部申诉与外部争议处理衔接起来,要求平台依据集体协议搭建专门算法争议申诉通道,回应访谈材料当中骑手提出的完善维权渠道的现实诉求。针对算法处罚、派单争议设置人工复核流程,规定集体协议约定可以作为劳动者申诉、劳动监察部门开展执法的直接依据。

## 5 结语

算法权力和应用的扩张,对传统劳动法体系是一个冲

击。仅仅依靠劳动者个体维权,遥不足以对抗算法黑箱带来系统性权益侵害,集体协商是实现算法规制、保障新就业形态劳动者权益不可或缺的制度工具。当前算法领域集体协商实践,受制于劳资主体力量失衡、难以触及算法核心、协议软约束、监督救济机制缺位等多重现实问题,制度价值尚未充分释放。数字时代对于集体协商制度的讨论,并非拒绝技术进步,而是推动技术向善,让算法服务于人而非支配人。依靠集体协商约束算法权力,兼顾平台经济发展活力与劳动者人格尊严、劳动权益,推动平台用工走向共治共享。

#### 参考文献:

- [1] 潘法铮. 我国网约工劳动权益保护研究[D]. 青岛大学, 2022:36-42.
- [2] 谢增毅. 平台用工劳动权益保护的立法进路[J]. 中外法学 vol34, No.1(2022):104-123.
- [3] 陈丹, 刘梅. 工会参与算法治理的理论逻辑与实践路径[J]. 北京市工会干部学院学报, 2026,41(2):12-20.
- [4] 许悦. 平台算法管理对青年劳动者权益的侵害与法律规制研究[J]. 青年发展论坛, 2026,36(3):96-104.
- [5] 张嬭, 刘丽珠. 新就业形态劳动者的“协商样本”这样谈出来[N]. 工人日报, 2026-06-23(002).
- [6] 蒲晓磊. 坚持以规范促发展让新就业更有温度: 全国政协专题调研组赴湘调研侧记[N]. 法治日报, 2026-04-28(007).
- [7] 詹国辉. 数字协商民主治理有效的内在逻辑与优化路径——以 Y 市政协云平台为例[J]. 探索, 2024(2): 44-57.
- 作者简介: 王添啸(2006.03-), 男, 汉族, 浙江省台州市, 本科在读, 法学专业。