

算法管理下新就业形态劳动者的多维现实困境 与协同治理研究

周勇君, 李龙晓*

重庆科技大学管理学院, 重庆 401331

DOI:10.61369/SE.2025120042

摘 要：数字经济时代下，算法管理逐渐成为平台重塑劳动过程的核心模式，但其也对新就业形态劳动者的权益构成挑战。本文基于实地访谈，综合文献分析，提炼出新就业形态劳动者面临“健康－职业－家庭－权力－收益”的多维现实困境。鉴于此，本文构建政府严监管－平台重责任－劳动者强能动－社会界实支持的“四位一体”协同治理框架，以期通过多元主体的协同作用，来化解算法管理下新就业形态劳动者面临的多维现实困境。

关 键 词： 算法管理；新就业形态劳动者；多维现实困境；协同治理

Research on the Multidimensional Realistic Dilemmas and Collaborative Governance of New Employment Form Workers under Algorithm Management

Zhou Yongjun, Li Longxiao*

School of Management, Chongqing University of Science and Technology, Chongqing 401331

Abstract： In the era of the digital economy, algorithmic management has gradually become a core model for platforms to reshape the labor process, yet it also poses challenges to the rights and interests of workers in new forms of employment. Based on field interviews and a comprehensive literature analysis, this paper summarizes the multi-dimensional practical dilemmas faced by these workers, which cover the dimensions of health-occupation-family and rights-power-benefits. In view of this, the paper constructs a "four-in-one" collaborative governance framework featuring strict government regulation, enhanced platform responsibility, strengthened worker agency, and solid social support, aiming to resolve the multi-dimensional practical dilemmas of workers in new forms of employment under algorithmic management through the synergistic effect of multiple stakeholders.

Keywords： algorithmic management; workers in new forms of employment; multi-dimensional practical dilemmas; collaborative governance

引言

近年来，以数据和算法为驱动力的平台经济迅速兴起，不仅重塑了传统的劳动组织模式与就业结构^[1]，也催生了新就业形态劳动者这一新兴群体。新就业形态劳动者是指依托互联网平台就业的人员，主要包括网约配送员、网约车驾驶员、互联网营销师等。2023年第九次全国职工队伍状况调查结果显示，全国职工总数有4.02亿人左右，其中新就业形态劳动者数量达8400万人，占职工总数的21%，这表明，新就业形态为越来越多劳动者提供了就业新选择和职业新赛道，在保就业、稳就业、扩就业中发挥了重要作用^[2]。

然而，随着算法逐步深耕平台管理体系，其虽通过实时数据监测、精密任务分配和严苛绩效评估提升了运营效率^[3]，但在规制机制不完善的情况下，其异化为具有架构优势的技术权力^[4]。这种技术权力通过攫取新就业形态劳动者的行为信息，对其权益构成多维侵蚀^[5,6]，使其陷入劳动强度较高、收入波动较大、社会保障覆盖不足以及职业发展路径固化等多维现实困境^[7,8]。外卖骑手作为这一困境的典型群体，其工作场景的高度数字化与生存状态的深度算法规训，凸显了算法管理下新就业形态劳动者多维现实困境的多重挑战^[9,10]。

基于此，本文以外卖骑手为主要研究对象，通过实地访谈与文献研究，对算法管理下新就业形态劳动者面临的多维现实困境进行系

基金项目：重庆科技大学硕士研究生创新计划项目“数字平台算法管理下新就业形态从业者的现实困境及应对策略研究——基于重庆市外卖骑手数据的实证分析”（YKJCX2420822）；重庆市教育委员会科学技术研究项目（KJQN202501505）；重庆市自然科学基金面上项目（CSTB2025NSCQ-GPX0932）；重庆市社会科学规划项目（2023BS045）；教育部人文社会科学研究青年基金项目（24YJC630106）。

作者简介：周勇君（1999—），女，重庆科技大学管理学院公共管理硕士研究生，研究方向：公共服务与社会治理；

通讯作者：李龙晓（1990—），男，重庆科技大学管理学院副教授，研究方向：公共服务与社会治理。

统分析，并据此构建一套涵盖多元主体协同治理的“四位一体”困境应对策略，以期为平台算法设计的人本化优化、劳动者权益保障制度的完善，以及数字经济的包容性发展提供一定的实证依据与政策参考。

一、文献综述

（一）新就业形态劳动者的相关研究

新就业形态劳动者是在数字经济和平台经济迅速发展的背景下涌现的劳动群体，是新型就业模式下的从业者^[11]。该群体囊括了网约配送员、家政服务人员、建筑零工等^[12]。其中，外卖骑手是目前新就业形态劳动者中最庞大、最具代表性的群体之一^[13]。这一群体的形成，是中国社会结构从传统乡土社会向现代市场经济转型的缩影^[14]。网络信息技术的应用极大地扩展了劳动力供求信息的传播范围，并降低了劳动力的交易成本^[15]。但该群体成员普遍集中在低端、简单的劳动用工领域，在社会地位、收入水平及社会保障等方面仍处于相对弱势状态^[16,17]。

（二）算法管理与新就业形态劳动者多维现实困境的相关研究

算法管理被定义为一种利用计算机的程序化流程来协调组织内劳动投入的模式^[18]。这种模式利用数字技术大规模收集、存储和处理信息的能力，增强了组织对复杂工作流程的控制力，进而重塑了工作场所的权力架构^[19]。在平台经济中，算法管理通过技术赋能，形成了对新就业形态劳动者劳动过程精细化、渗透性的管理^[20]，其广泛应用不仅提升了运营效率，还强化了平台任务分配与劳动力供给的高效适配，降低了平台与新就业形态劳动者之间的协作成本^[21]。然而，算法管理以数据监控为核心运作模式，通过对新就业形态劳动者剩余价值的隐蔽提取^[8]，强化了其对平台的从属和依赖，并削弱了其议价能力^[22]。同时，算法管理下的时间限制与工作负荷，引发了新就业形态劳动者的健康受损问题，导致其一定程度的精力消耗与身心损害^[23]。

（三）新就业形态劳动者多维现实困境应对的相关研究

围绕新就业形态劳动者多维现实困境的应对与化解，现有研究主要聚焦于三类化解策略。首先，在政府层面，差异化监管是化解新就业形态劳动者多维现实困境的关键举措^{[10]、[24]}。例如，政府对平台实施严监管与重激励的并举策略，既可推动平台与新就业形态劳动者达到较高水平的福利均衡，又能实现管理效能的提升^[17]。其次，在新就业形态劳动者层面，增强其主体能动性是提升其议价能力的主要路径^[11]。例如，新就业形态劳动者积极提升职业技能与综合素养，必要时通过组建自治组织、参与集体协商等方式维护自身权益，既能够强化其话语权，又能促成其权益诉求的传导^[25]。最后，在平台层面，优化算法运行逻辑与劳动保障机制是平衡平台效率与劳动者权益的重要手段^{[15]、[21]}。例如，平台建立绩效核算的动态校准机制，通过引入工作时长、劳动强度等

考核指标，弱化算法管理下的新就业形态劳动者的劳动压力，以实现人性化的算法管理目标^[26]。

综上所述，国内外研究逐步关注到算法管理对新就业形态劳动者的替代性效应。然而，现有研究仍存在待深化之处，在算法管理下新就业形态劳动者多维现实困境表现的类型划分上，仍可进一步细化。基于此，本研究基于实地访谈数据，对新就业形态劳动者的多维现实困境开展结构化分析，并据此提出应对策略，以深化数字时代下技术与劳动互动机制的理论探讨。

二、研究设计

为探究算法管理下新就业形态劳动者的多维现实困境，本研究选取了新就业形态劳动者的典型群体外卖骑手为研究对象。考虑到外卖骑手具有高度流动性与分散化特征，本研究选取了重庆市解放碑、观音桥等5个核心商圈及主城核心区域的15个配送站点开展调研，确立了包含约80名符合基本条件的潜在受访者。最后，从受访者中筛选最终访谈对象，需同时满足三项条件：以平台自由接单模式配送且无底薪保障；从事配送工作超3个月并已积累应对重庆地形的实操经验；曾因算法系统问题遭遇配送冲突。

结合筛选条件，最终确定了20位符合条件的访谈对象。在样本构成上，包含男性18人与女性2人；年龄分布方面，18至25岁者5人，26至35岁者10人，36岁以上者5人；学历背景则涵盖初中及以下8人，高中或中专9人，以及大专及以上3人。受访者日均在线时长普遍超8小时且多以配送收入为主要经济来源，呈现依附性自雇者特征。研究对受访者信息统一进行去敏与匿名化处理，采用平台-性别-序号编码系统：MT代表美团、EL代表饿了么，以M代表男性、F代表女性，并用01-20的序列代码标记访谈顺序，如MT-M-01指第一位受访的美团男性骑手。每位对象的访谈时长为40至60分钟之间，在获得其知情同意后全程录音，便于访谈结束后及时转录，并形成原始文本资料库。

三、算法管理下新就业形态劳动者的多维现实困境

基于对20位外卖骑手访谈资料的分析，本研究发现平台算法通过实时数字监控对新就业形态劳动者进行管理，弱化了其自主性，并使其陷入个体层面与结构层面的多维现实困境。

（一）个体层面的内部困境

新就业形态劳动者的内部困境主要指平台算法管理对其自身

福祉的结构性侵蚀，集中体现为其健康资本损耗、职业技能退化以及家庭功能弱化。

1. 健康资本损耗

平台算法依据二维平面地图规划路径和预估时效，却忽略了重庆这座“山城”独特的显示运作场景。算法脱离实际场景的运行逻辑与外卖骑手依赖身体完成劳动的实践之间存在一定冲突，使外卖骑手不得不通过高强度身体消耗来弥补系统存在的计算误差。一位男性骑手（24岁，从业一年，工作于解放碑商圈；访谈编码：MT-M-04）讲述了自己对地形困境的真切体验：“系统看地图觉得直线距离就200米，给我两分钟。没成想这200米是在山上和山下，我得爬七八层楼梯或者绕一个大圈才能到。为了不超时，我只好在这个坎坎那个梯梯上狂奔，膝盖早就受不了咯。”而且，在配送过程中，一旦出现配送超时，外卖骑手随之产生的挫败感与对罚款的恐惧，会长期对其神经系统造成损害。这种为适配算法数据进行的极限赶工，导致外卖骑手面临职业病痛与安全风险。

2. 职业技能退化

在平台算法管理下，外卖骑手的劳动过程被碎片化和标准化，其工作内容被简化为接单—取餐—送达三个环节构成的机械性循环。这种去技能化的劳动模式，使劳动者陷入了职业发展的困境。受访者坦言，尽管这份工作能带来短期的收入，但日复一日的重复跑单并未使其掌握任何可迁移的职业技能，反而可能削弱他们适应复杂性工作的能力。一位男性骑手（23岁，大专学历，入行半年；访谈编码：MT-M-18）表达了这种深刻的职业迷茫：“刚开始觉得挺自由，跑了半年发现自己除了会看导航、会钻小巷子，什么都没学到。每天就在重复跑。想转行，但发现自己已经适应不了那种需要动脑子的工作了。”平台内部的晋升通道在实际运行中因门槛高、覆盖面窄，对于规模庞大的外卖骑手群体而言，难以产生实质的职业提升价值。算法通过既定的层级划分，将外卖骑手锁定在固有的劳动位置，降低了其向更高收入层级或管理岗位流动的可能性，最终致使其晋升通道模糊。

3. 家庭功能弱化

平台算法通过动态定价与等级奖励机制，形成了隐性的劳动激励机制，倒逼外卖骑手增加在线时长以维持收入，进而对其家庭生活空间构成显著挤压。这种高强度、长时段的劳动节奏大幅压缩了外卖骑手陪伴家人的时间，导致其家庭亲密关系逐渐疏离。一位男性骑手（32岁，初中学历，入行三年，已婚；访谈编码：EL-M-09）无奈地描述了这种窘境：“为了保住‘王者’等级，我每天得跑12个小时以上。回家孩子都睡了，老婆也埋怨我不管家。但不敢停啊，一停下来等级掉了，单价就低了。”家庭本是劳动者的情感港湾，应具备社会支持的作用，但在平台算法的显性主导和隐性控制下，这些功能逐渐被弱化，从而导致外卖骑手难以平衡工作与家庭。

（二）结构层面的外部困境

新就业形态劳动者的外部困境主要指平台权力架构对其劳动权益的系统性约束，集中体现为平台责任外部化、算法管理不透明以及单位劳动价值降低。

1. 平台责任外部化

平台通过灵活用工这一规避手段，隐匿了其作为事实雇主的身份，将原本应由企业承担的经营风险与社会保障责任转嫁给个体劳动者。在配送过程发生的意外或纠纷中，外卖骑手常陷入权益难以保障的困境。一位女性骑手（29岁，中专学历；访谈编码：MT-F-19）讲述了她在处理洒餐事故时的遭遇，生动地揭示了这种风险转嫁的运行特征：“有次为了避让行人急刹车，汤洒了一点。顾客直接取消订单还要投诉。平台直接扣我的款，还封号一天。这单我不但白跑，还倒贴钱。”这种机制将交通拥堵、商家出餐慢及极端天气等外部成本，全部转化为外卖骑手个人的经济损失，实现了平台在资本积累过程中的风险剥离，从而最大程度地攫取由外卖骑手创造的收益。

2. 算法管理不透明

算法管理作为平台运行的核心模式，对外卖骑手而言，其内在逻辑与决策规则是一个不透明的黑箱。派单逻辑、单价调整标准及判罚依据等关键信息被平台掌控，使外卖骑手处于信息不对等的位置。一位男性骑手（35岁，高中学历，入行三年；访谈编码：EL-M-02）对此深有感触：“现在的单价怎么算的，没人知道。明明同样的距离，今天比昨天就少两块钱。有时候明明就在商家门口，系统非要把单派给两公里外的人。申诉通道也基本都是回复‘证据不足’、‘申诉内容与实际不符’。人工客服也是，客服一般都是说‘以系统判定为准’。”这种不透明的算法管理导致平台与外卖骑手之间的劳资关系不对等。外卖骑手难以像在传统劳动关系中那样通过集体协商争取权益，只能被动地适应算法系统单向下达的指令，从而导致其对劳动过程的知情权与话语权不足，并使其主体性被逐步消解。

3. 单位劳动价值降低

平台算法通过动态调整激励机制，引发了外卖骑手群体内部激烈的竞争，迫使外卖骑手为了获得更高的单价奖励进行高强度抢单。受访者表示，平台系统在持续试探其劳动耐受底线，当前劳动强度较以往显著增加，但收入水平却维持在原有区间，未实现同步增长。一位男性骑手（26岁，初中学历，入行两年；访谈编码：MT-M-07）指出：“看着好像跑得多赚得多，以前跑30单能赚到的钱，现在得跑40单。你越能跑，它给你的价格可能越低。”这种倒逼式的竞争模式导致外卖骑手单位劳动时间的实际价值不断被稀释，劳动投入显著增加收入却维持原样。平台算法通过程序化规则运作，使得外卖骑手的收入预期变得不稳定，加剧了其收入的不确定性。

表1 算法管理下外卖骑手的多维现实困境分析

困境维度	困境类型	典型表现	深层影响
内部困境	健康资本损耗	1. 立体地形导致直线近、实际远，被迫爬楼奔跑； 2. 忽略生理疲惫与饥饿信号，职业病与安全风险高发； 3. 长期的焦虑感与挫败感。	身心健康损害
	职业技能退化	1. 陷入接单－取餐－送达的低水平重复，较难掌握可迁移技能； 2. 适应复杂工作的能力退化； 3. 晋升门槛高且覆盖面窄，难以突破既定的层级锁定。	去技能化加剧
内部困境	家庭功能弱化	1. 为保住王者等级与单价优势，被迫长时间在线接单工作； 2. 严重挤压家庭陪伴时间，导致亲密关系疏离； 3. 家庭作为情感港湾的功能失效。	社会支持不足
外部困境	平台责任外部化	1. 遭遇意外事故时，相关赔偿责任多由外卖骑手个体承担，平台配套保障机制有待完善； 2. 交通拥堵、极端天气等外部成本直接转嫁为外卖骑手的经济损失； 3. 针对骑手的日常基础咨询、损失反馈等需求，平台客服系统响应滞后、处理效率偏低。	劳动风险转嫁
	算法管理不透明	1. 单价计算逻辑不明，外卖骑手难以获取具体依据； 2. 申诉通道狭窄，回复多为“以系统判定为准”或“证据不足”，申诉成功率较低且有效反馈难以获取； 3. 外卖骑手的集体协商权有限，只能被动适应平台单向下达的指令。	主体性消解
	单位劳动价值降低	1. 制造跑得赚得多的认知导向； 2. 劳动强度显著增加，但总收入提升有限； 3. 单位时间劳动价值被稀释。	不确定性加剧

四、算法管理下新就业形态劳动者多维现实困境的应对策略

基于算法管理下新就业形态劳动者多维现实困境的分析，本研究构建“四位一体”的协同治理体系，以期在多元主体协作下，推进算法向劳动者本位转型优化，提升新就业形态劳动者权益保障水平。

（一）政府部门政策引领

政府监管部门是推动治理结构变革、保障新就业形态劳动者权益的核心驱动力。首先，政府可建立平台算法的监管和审计机制，通过引入独立的第三方审计机构，定期对平台算法的公平性、透明性和合理性进行评估。其次，政府可采纳场景化规制路径，针对配送场景的特点制定限制规则，要求平台算法引入场景化风险因子以修正刚性的配送时限，避免将交通拥堵、极端天气等不可控外部成本直接转化为新就业形态劳动者的经济损失。同时，政府应着眼于解决劳动责任外部化问题，探索建立从属型合作关系或混合就业模式的法律框架，为新就业形态劳动者提供最低限度的职业伤害保险、养老和基础医疗保障。最后，政府监管部门可将合理的分配原则转化为具体可执行的政策规范，通过制定时薪最低标准、限定工作时长上限等措施，确保新就业形态劳动者在算法管理模式下获得相对公平合理的劳动报酬，从制度层面化解单位劳动价值降低的问题。

（二）平台方责任回归

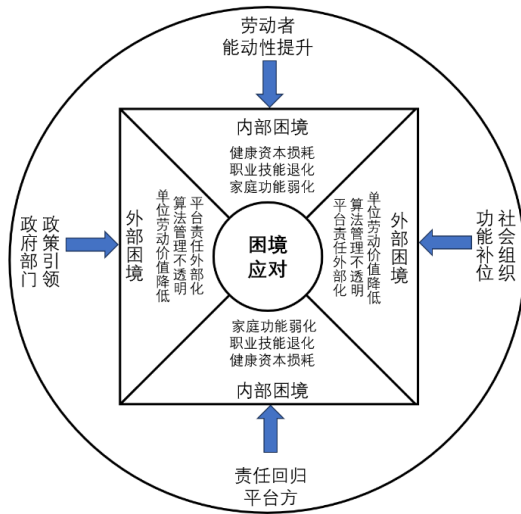
平台方作为算法管理体系的实际控制者，需从技术和效率理

性中回归，并逐渐承担起企业社会责任，根据以人为本的原则来优化算法管理模式。首先，平台应按照政府监管部门的要求，以信息分级披露的原则来提升算法透明度。可向新就业形态劳动者公开单价计算的逻辑，并设立公正透明、有人工干预的申诉渠道，优先通过人工复核处理争议性判定，以切实保障新就业形态劳动者的知情权与程序权利。其次，平台需为新就业形态劳动者提供标准化的意外伤害保险，响应政府场景化规制的要求，针对极端天气、复杂地形等不可控因素，在算法系统模块中引入风险修正因子，建立疲劳中断保护机制，以缓解高强度工作要求对新就业形态劳动者健康资本的深度耗竭。最后，平台应充分发挥其技术优势，逐步构建嵌入式数字赋能体系。针对新就业形态劳动者工作的碎片化与高强度特征，开发适配配送场景的微课学习模块，将技能培训深度嵌入配送 APP 终端，使其能够有效利用碎片化时间获取职业技能，并将职业技能的培训时长纳入积分奖励体系，从而在平台的管理制度层面为新就业形态劳动者创造资源，为打破其职业技能退化困境提供实质性支持。

（三）劳动者能动性提升

新就业形态劳动者作为平台算法管理下的关键主体，需从被动的算法履行者转变为积极的职业规划和权益维护者。在数字化时代，新就业形态劳动者在平台培训资源供给逐步强化的背景下，应主动提升对碎片化时间的管理能力，充分利用平台提供的嵌入式学习资源及线下培训，有意识地积累客户沟通、应急管理 & 数据分析等工作技能。这种依托技能学习与工时抵扣的置换机制，将在一定程度上化解算法管理导致的去技能化困境。此外，

针对权力不对等和算法黑箱问题，新就业形态劳动者应逐步从分散的个体应对转向有组织的集体协同。积极响应工会或行业协会的倡议，主动进行关键劳动过程数据的留存，如保存派单截图、记录工作日志等。并通过将分散的个人数据汇聚为集体资源，形成集体协商的重要证据，从而为社会组织代表新就业形态劳动者开展更具建设性的协商提供必要的数据支撑。



工会、行业协会等社会组织作为第三方力量，应发挥其灵活性和中立性优势，提供适配性的社会支持和功能补位。首先，社会组织可积极开发独立于平台的第三方数据监测工具。通过汇集新就业形态劳动者上传的分散数据，社会组织可尝试构建数据库，对平台的派单逻辑、单价波动及惩罚机制进行逆向复核与趋势分析。基于此，社会组织可代表新就业形态劳动者与平台进行

基于数据的集体协商，从而将有助于改善新就业形态劳动者因数据匮乏而处于协商劣势的局面。其次，鉴于当前新就业形态劳动者在传统社会保障体系中的覆盖难题，社会组织可探索设立行业互助基金，弥补平台在福利提供上的不足。同时，社会组织应积极承担劳动关系协商和纠纷调解的角色，为新就业形态劳动者提供专业的法律援助和心理咨询服务，必要时依据监测数据进行集体协商。此外，针对算法管理导致的家庭功能弱化，社会组织应积极介入，协助组建新就业形态劳动者互助社群，提供家庭支持服务，逐步修复家庭作为其情感港湾和支持系统的功能。

五、结论与展望

本研究通过实地访谈与文献研究，以外卖骑手为例，对新就业形态劳动者的困境展开了系统分析，研究发现，算法权力异化导致新就业形态劳动者身陷多维现实困境：内部困境表现为健康资本损耗、职业技能退化以及家庭功能弱化；外部困境则体现为平台责任外部化、算法管理不透明以及单位劳动价值降低。基于对算法管理下新就业形态劳动者多维现实困境的分析，本研究系统地构建了政府严监管－平台重责任－劳动者强能动－社会界实支持的“四位一体”协同治理框架。

但本研究仍存在一定的局限。一是数据采集范围相对集中。研究主要集中于重庆局部区域的实地访谈，样本数量有限。未来可扩大实地访谈的调研覆盖范围。二是研究对象的选取较为单一。目前主要聚焦于外卖骑手，未涵盖网约车、直播等其他新就业形态劳动者。后续可引入跨行业对比视角，以深化对不同就业场景下新就业形态劳动者多维现实困境的应对策略研究。

参考文献

- [1] 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.
- [2] 是说新语. 新就业形态劳动者已成为推动发展的重要力量[EB/OL]. 求是网, 2025-09-11[2025-12-10]. <https://www.qstheory.cn/20250911/8ee1dacd86d046958e37438d6383146f/c.html>.
- [3] 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(06): 113-135+244.
- [4] Wood A J, Graham M, Lehdonvirta V, et al. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy[J]. Work, employment and society, 2019, 33(1): 56-75.
- [5] 贾振博. 数字资本主义的智能技术批判及其当代启示[J]. 当代经济研究, 2021, 314(10): 69-77.
- [6] 韩文龙, 王凯军. 平台经济中数据控制与垄断问题的政治经济学分析[J]. 当代经济研究, 2021, 311(7): 5-15.
- [7] 崔岩. 就业质量视角下的外卖骑手就业脆弱性研究[J]. 山东社会科学, 2021, 5: 93-99.
- [8] 田思路, 郑晨煜. 平台从业者职业伤害保障的困境与模式选择：以外卖骑手为例[J]. 中国人力资源开发, 2022, 39(11): 74-89.
- [9] Kellogg K C, Valentine M A, Christin A. Algorithms at work: The new contested terrain of control[J]. Academy of management annals, 2020, 14(1): 366-410.
- [10] 高艺可, 龚向和. 数字经济范式下的劳工权益保障——基于工时认定要素嬗变的分析[J/OL]. 中南民族大学学报(人文社会科学版), 1-13[2025-11-17].
- [11] 李丽. 数字经济对就业的影响及应对策略[J]. 经济问题, 2022, 4: 37-42.
- [12] 肖亮, 李宏勇. 新就业形态下如何破局劳动者工伤保险不完全覆盖困境——基于众包骑手群体的演化博弈分析[J]. 经济与管理, 2024, 38(05): 19-32.

- [13]DONG J, ZHANG G, WU L. Life against algorithmic management: a study on burnout and its influencing factors among food delivery riders[J]. *Frontiers in Public Health*, 2025, 13: 1531541.
- [14] 杜津宇. 企业社会责任下平台劳动力精细化保护研究——基于外卖行业的考察 [J]. *山东大学学报 (哲学社会科学版)*, 2024, (03): 49–59.
- [15] 王群, 陈诗奎. 新业态从业青年劳动权益保护的法理及路径探析 [J]. *中国青年社会科学*, 2022, 41(4): 125–132.
- [16] 娄宇. 新业态从业人员职业伤害保障的法理基础与制度构建——以众包网约配送员为例 [J]. *社会科学*, 2021, (06): 20–29.
- [17] 杨思斌. 加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障 [J]. *行政管理改革*, 2022, (12), 12–19.
- [18]Möhlmann M, Zalmanson L, Henfridsson O, et al. Algorithmic management of work on online labor platforms: When matching meets control[J]. *MIS quarterly*, 2021, 45(4): 1999–2022.
- [19]曲佳宝, 刘凤义. 论数字资本主义时代资本积累机制和积累趋势的新变化 [J]. *当代经济研究*, 2025, (05): 5–13.
- [20] 刘善仕, 裴嘉良, 钟楚燕. 平台工作自主吗? 在线劳动平台算法管理对工作自主性的影响 [J]. *外国经济与管理*, 2021, 43(2): 51–67.
- [21] 郝志斌. 算法行政的风险场景及其法律规制 [J]. *山东大学学报 (哲学社会科学版)*, 2023(5): 157–169.
- [22] 王鹏飞. 平台经济下零工劳动者保护的规范危机与劳动关系认定 [J]. *深圳大学学报 (人文社科版)*, 2024, 41(6): 103–111.
- [23]Kadolkar I, Kepes S, Subramony M. Algorithmic management in the gig economy: A systematic review and research integration[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2025, 46(7): 1057–1080.
- [24]Van Doorn N, Chen J Y. Odds stacked against workers: datafied gamification on Chinese and American food delivery platforms[J]. *Socio-Economic Review*, 2021, 19(4): 1345–1367.
- [25] 吕鹏, 周旅军, 范晓光. 平台治理场域与社会学参与 [J]. *社会学研究*, 2022, 37(3): 68–91.
- [26]Corbin J M, Strauss A. Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria[J]. *Qualitative sociology*, 1990, 13(1): 3–21.