

# 不完全劳动关系中劳动者权益保障的困境与出路

赵超

(山东农业大学公共管理学院, 山东 泰安 271000)

**摘要:** 数字经济背景下, 不完全劳动关系作为游离于标准劳动关系与民事关系之间的新型用工形态, 正深刻冲击传统劳动权益保障体系。本文立足理论与实践双重维度, 系统剖析该用工模式在性质认定、权利保障、司法适用中的深层矛盾。研究发现, 传统劳动法从属性认定标准难以适配算法控制下的劳动形态, 劳动基准保护缺位、社会保障体系僵化与司法裁判尺度分裂, 共同构成劳动者权益保障的三重困境。为此, 需通过立法确立技术从属性认定维度、构建去劳动关系绑定的社会保障体系、强化平台协同治理与司法算法审查, 实现弹性用工与权益保障的动态平衡, 推动数字时代劳动权益保障范式革新。

**关键词:** 不完全劳动关系; 劳动者权益保障; 算法控制; 劳动关系认定

DOI: doi.org/10.70693/rwsk.v1i11.1627

## 一、不完全劳动关系劳动权益保障的理论基础

### (一) 不完全劳动关系的概念与性质认定

不完全劳动关系是数字经济催生的特殊用工形态, 其核心特征体现为劳动控制权与风险承担的非对称分配。平台借助算法技术、评分机制与格式合同条款, 对劳动过程实施隐形且高强度的控制, 却通过自雇者身份界定将用工风险转移给劳动者。国际劳工组织将其定义为依赖性自雇, 精准揭示劳动者形式自主与实质依附的核心矛盾, 劳动者虽可自主决定接单与否, 但经济生存能力高度依赖单一平台, 劳动行为始终受算法规则的隐性约束。

传统劳动法以人格从属性为核心认定标准, 强调雇主对工作时间、场所、方式的直接控制, 但众包模式下, 平台通过算法调度、数据监控、用户评价等技术手段构建的技术从属性, 已成为劳动控制的主要形式。<sup>[1]</sup>这种新型从属性突破传统理论的单一维度, 使得不完全劳动关系呈现人格从属性弱化、技术从属性强化的鲜明特征, 也因此难以被传统劳动关系或民事关系的二元框架所涵盖, 亟需在理论层面重新界定其内涵与边界。

学界对不完全劳动关系的法律性质存在三种核心争议观点, 但各有理论局限与实践适配难题。劳动法调整说主张将其纳入劳动法保护范畴, 德国学者魏德士提出的经济依赖性剥削标准与我国学者林嘉强调的新型从属性理论, 虽抓住平台控制的实质, 但过度扩张劳动法适用范围可能抑制数字经济的灵活性, 且难以应对众包模式中劳动行为的碎片化特征。中间类型说倡导创设独立于传统二元关系的第三类主体, 意大利准从属劳动制度与我国学者王全兴提出的类劳动者概念, 试图通过有限权利保护实现平衡, 但实践中面临权利边界界定模糊、制度衔接成本高昂等问题, 如类劳动者的工伤保险与休息权如何与现有制度兼容仍缺乏明确路径。<sup>[2]</sup>合同法调整说主张通过民事合同规则完善权益保障, 美国学者 Harris 提出的数据驱动型服务合同理论, 虽注重保留用工弹性, 但民事合同的平等性假设与不完全劳动关系中主体地位的实质不平等存在本质冲突, 单纯依赖商业责任险与仲裁机制难以弥补劳动者的弱势地位。

### (二) 不完全劳动关系与众包模式的内在关联

众包模式作为不完全劳动关系的主要载体, 其技术逻辑与组织形态从根本上重塑劳动过程的运行机制, 也直接加剧权益保障的困境。在组织形态上, 平台通过三层架构刻意规避用工责任, 以服务协议将劳动者登记为个体工商户, 切断直接劳动关系; 借助外包公司、代理商转移用工主体, 模糊责任归属; 用算法中介替代传统人工管

**作者简介:** 赵超(2000—), 男, 硕士研究生, 研究方向为劳动法

**通讯作者:** 赵超

理，制造去雇主化的虚假表象，使得劳动关系的从属性特征被形式化的合同安排所遮蔽。<sup>[iii]</sup>

在劳动过程层面，众包模式将完整的劳动流程解构为离散的任务单元，劳动者需在算法设定的极短时间窗口内决定是否接单，看似享有自主选择权，实则因收入依赖而陷入被迫自主的困境。同时，平台通过 GPS 定位、App 活跃度监测、配送时效考核等技术手段，对劳动者实施全景式数字监控，每单配送的时效、服务评价等数据均被纳入算法评分系统，直接与接单权限、报酬标准挂钩，形成无形的数字鞭策，其控制强度甚至超过传统工厂的考勤管理。

在风险分配机制上，众包模式实现风险的彻底外部化。平台作为劳动过程的组织者与主要受益者，将本应由企业承担的市场风险、安全风险全部转移给劳动者，形成平台获利、劳动者担险的失衡格局，这也是不完全劳动关系中权益纠纷频发的核心诱因。

### （三）劳动权益的基本理论与法律依据

不完全劳动关系中劳动者权益保障的理论基础，本质上是对控制与责任相匹配原则的坚守。平台通过算法派单、罚款规则、评分机制等技术手段，对劳动者的劳动过程实施实质性控制，即便未签订书面劳动合同，也已构成事实上的劳动支配关系，理应承担相应的保护责任。这种责任不能因形式化的合同约定而免除，正如劳动关系的认定应穿透合同表象，回归劳动实质。

风险与收益对等原则是权益保障的另一重要理论支撑。平台凭借众包模式实现低成本扩张与高效运营，获取丰厚的经济收益，却将职业伤害、收入波动等风险完全转移给劳动者，违背公平正义的基本法理。例如，骑手在配送过程中发生交通事故时，平台不能以自雇者身份为由免责，而应根据其控制强度与收益比例分担医疗费用与赔偿责任，避免劳动者独自承受职业伤害的后果。

此外，程序正义与实质公平的双重诉求，要求平台保障劳动者的知情权与申诉权。算法规则的不透明性是不完全劳动关系中劳动者的重要困境，平台应向劳动者公开算法的核心逻辑、评分标准、报酬计算方式等关键信息，建立有效的申诉机制，禁止利用算法随意压低单价、变相克扣报酬，确保劳动者获得与劳动付出相匹配的公平待遇。这些理论共同指向一个核心结论，数字技术带来的用工形态创新，不能成为削弱劳动者权益的理由，法律应通过制度设计，迫使平台将其技术控制力转化为相应的保护义务，在灵活用工与权益保障之间寻求动态平衡。

## 二、不完全劳动关系劳动者权益保障的现实状况

### （一）劳动权益纠纷的实践特征

司法实践中，不完全劳动关系引发的劳动权益纠纷呈现主体多元、视角对立、要素混杂、结果分化的复杂特征。在诉讼主体方面，劳动者、平台企业与第三方中介机构构成多重法律关系网络，平台往往通过格式条款将自身定位为信息中介，并将用工责任转移给外包公司或个体工商户，导致劳动者维权时面临主体适格性的争议，难以明确追责对象。劳动者的诉求主要集中于职业伤害赔偿、社会保险追索与劳动报酬保障三大领域，但因责任主体模糊，维权过程往往陷入漫长的程序困境；在裁判视角上，形式审查与实质审查的对立贯穿于各类纠纷的审理过程。形式审查严格遵循合同文本的表面约定，将劳动者对工作时间、接单数量的形式自主权作为否定劳动关系的核心依据，忽视算法规则对劳动者的隐性约束；实质审查则主张穿透合同表象，重点考察平台通过算法调度、评分机制、奖惩规则等对劳动过程的实际控制强度，认为这种技术控制已具备传统劳动关系中从属性的核心特征。这种视角分歧本质上反映传统劳动法理论与数字经济实践的脱节，也直接导致裁判标准的不统一。

裁判要素的选取缺乏统一规范，进一步加剧纠纷解决的不确定性。部分法院机械适用工作时间自主性、是否签订劳动合同等形式化要素，简单否定劳动关系的成立；另一些法院则尝试构建复合认定标准，综合考量劳动者的收入依赖性、平台控制强度、劳动行为的持续性等实质要素，但要素的权重分配缺乏明确依据，带有较强的主观随意性。这种要素混杂的裁判模式，不仅导致同案不同判现象频发，更使得劳动者与平台均难以形成稳定的法律预期，削弱司法裁判的指引功能与权威性。裁判结果的多元化则直观展现司法尺度的分裂。在职业伤害赔偿案件中，不同法院的判决差异显著，部分法院严格适用工伤保险条例，认定平台与劳动者存在事实劳动关系，判令平台全额赔偿；部分法院以双方构成民事服务关系为由，适用风险自担原则，大幅限缩平台的赔偿责任；还有法院尝试采用比例责任模式，根据平台的控制强度与收益比例动态分配责任份额。在劳动报酬争议中，既有法院参照最低工资标准判令平台补足报酬差额，也有法院严守民事合同边界，拒绝干预双方约定的报酬标准。<sup>[iv]</sup>这种结果分化不仅损害法律的统一性，更让劳动者的权益保障陷入看运气的被动局面。

## (二) 司法适用的核心争议焦点

司法实践对平台用工法律关系性质的认定，形成三种典型观点且争议持续不下。信息中介说认为平台仅提供信息匹配服务，不参与劳动过程的管理，与劳动者之间构成纯粹的民事服务关系；混合关系说承认平台兼具信息中介与用工管理双重属性，其在算法调度、规则制定、奖惩实施等方面的行为已超出单纯中介范畴，具备一定的管理职能；劳动控制说则借鉴欧盟立法经验，主张算法控制等同于传统劳动管理，平台通过技术手段对劳动过程的实质性控制，足以构成劳动关系成立的核心要件。三种观点的分歧，本质上是对技术从属性是否构成劳动关系认定标准的不同认知。

在众包劳动者致人损害的责任认定方面，司法实践面临过错责任与公平责任的适用困境。传统过错责任原则要求受害者证明平台存在管理过失，但在算法控制场景下，劳动者的配送路线、服务流程、时效要求均由算法设定，其行为往往受平台规则驱动，因果关系的认定变得异常复杂，受害者难以举证证明平台的过错。部分法院严格遵循过错责任原则，因举证困难而驳回受害者对平台的诉求；部分法院则引入公平责任原则，基于平台是劳动收益的主要享有者，判令其按比例承担赔偿责任，但公平责任的适用边界模糊，可能导致责任泛化风险。还有部分判决尝试通过算法参与度量化平台责任，将算法优化路线、时效压力设置等技术干预因素纳入责任分配依据，但缺乏客观统一的计量标准，使得裁判结果带有较强的主观性。

在劳动者自身遭受损害的责任认定上，裁判逻辑呈现明显的价值取向分裂。部分法院机械适用自甘风险原则，以劳动者自愿接单、自主选择工作时间为由，免除平台的赔偿责任，忽视平台在算法规则设计、安全保障义务履行等方面的过错。另一部分法院则尝试扩张解释安全生产法第 52 条的安全保障义务，要求平台为劳动者提供必要的防护设备、优化极端工况下的配送规则，如恶劣天气时适当延长配送时效、减少订单分配量。但安全保障义务的边界缺乏明确界定，实践中存在较大争议：某些判决认为平台已履行风险提示义务即完成责任承担，而另一些判决则要求平台主动调整算法策略以降低劳动风险。更为突出的问题是，地方试点政策对司法裁判的不当干预，部分地区通过政策性文件明确平台的责任比例，但不同地区的政策标准不一，导致政策替代司法的现象出现，既破坏法律适用的统一性，也为平台跨区域规避责任提供可乘之机。

## 三、不完全劳动关系劳动者权益保障的困境根源

### (一) 劳动法律制度的结构性短板

传统劳动法律制度建立于工业化时代，其核心框架与规则设计难以适配数字经济下的不完全劳动关系，形成结构性的制度短板。在劳动关系界定方面，现行法律以人格从属性+经济从属性为核心认定标准，强调雇主对劳动者工作时间、场所、方式的直接控制以及收入来源的单一性。但在众包模式下，劳动者呈现人格从属性弱化、技术从属性强化的悖论，形式上可以自主决定接单时间与数量，但实质上受算法规则的深度约束，接单权限、报酬标准、职业存续均依赖于平台的算法评分。<sup>[4]</sup>这种控制权与自主权并存的特征，使得传统认定标准陷入解释困境，司法实践中出现截然相反的裁判结果。其根本原因在于，现行法律未将技术从属性纳入劳动关系认定要素，未能回应算法技术对劳动控制方式的革命性重塑。

劳动基准保护的缺失是另一突出问题。传统劳动基准法的刚性规定，如工时制度、最低工资标准、休息休假权利等，均预设固定工时+固定场所的劳动形态，难以适应众包模式任务化+弹性的用工特征。在众包模式下，劳动者的工作时间呈现碎片化、不固定化特征，传统 8 小时工作制与加班工资制度无法直接适用；报酬计算以任务量为核心，缺乏最低工资标准的兜底保障，平台常通过算法调整单价变相压低劳动报酬；休息休假权利更是无从谈起，劳动者为维持收入不得不持续接单，陷入越累越赚、越赚越累的恶性循环。此外，劳动监察部门面临严重的技术壁垒，难以穿透平台的算法系统获取定价规则、评分标准、奖惩记录等关键证据，传统的现场检查、书面审查等执法手段在数字场景中失灵，导致劳动基准的法律规定形同虚设，劳动者权益缺乏有效的行政保障。

### (二) 社会保障体系的适配性不足

我国社会保障体系以劳动关系为核心绑定条件，导致不完全劳动关系中的劳动者被系统性排除在保障范围之外，形成制度性的权益真空。在社会保险方面，社会保险法将参保义务与劳动关系直接挂钩，平台企业通过将劳动者登记为个体工商户、委托外包公司管理等方式，切断与劳动者的直接劳动关系，从而规避社保缴费义务。2022 年人力资源与社会保障部推行的灵活就业人员职业伤害保障试点，因采用自愿参保模式且待遇标准偏低，未能实

现广泛覆盖，多数众包劳动者仍处于无社保、无保障的状态。此外，灵活就业人员的社保参保通道存在诸多障碍，如缴费基数过高、缴费流程繁琐、跨区域转移困难等，进一步加剧社会保险的缺位问题，暴露社会保障体系对新型用工形态的适配性不足。<sup>[vi]</sup>

职业伤害保障的不足尤为突出。现行工伤保险制度以劳动关系为前提，众包劳动者因不被认定为劳动关系，被系统性排除在工伤保险覆盖范围之外。平台为降低成本购买的商业意外险，普遍存在保额低、免责条款严苛、理赔流程复杂等问题，难以应对配送、外卖等高危岗位的职业伤害风险，往往在劳动者遭受重大事故时难以提供有效保障。地方试点的职业伤害保险呈现碎片化特征，北京、江苏、广东等地的试点政策在参保方式、缴费标准、待遇水平等方面存在显著差异，导致不同地区的劳动者面临不公平的保障待遇。<sup>[vii]</sup>这种碎片化的根源在于，职业伤害保障缺乏全国统一的法律规范，主要依赖地方性政策性文件，既缺乏法律强制力，也存在资金筹集机制失衡、待遇标准不统一等问题，难以形成稳定、公平的保障体系。

### （三）司法实践的多重现实障碍

司法实践面临的法律规范滞后、裁量权扩张与技术事实认定困难，共同构成劳动者权益保障的司法瓶颈。在法律规范层面，现行劳动法律体系以工业时代的劳动形态为调整对象，其核心规则难以适配平台经济的算法控制逻辑。一方面，劳动关系认定标准未纳入技术从属性要素，劳动合同法第7条以用工之日作为劳动关系成立的标志，但众包模式中账号注册—培训考核—协议签署—首单接单的流程链条，使得用工之日的界定模糊不清，导致司法裁判缺乏明确依据。另一方面，法律未吸收算法控制的技术特征，平台通过订单分配算法、时效奖惩规则、评分机制等实施的隐形管理，其控制强度远超传统考勤制度，但法律未将算法指令密度、数据依赖性、评分影响力等技术参数纳入劳动关系评价体系，导致司法机关难以准确界定平台的控制程度。

司法裁量权的过度扩张加剧同案不同判的现象。由于法律规则的模糊性，法院在审理不完全劳动关系纠纷时，往往需要行使自由裁量权界定权利义务关系，但缺乏统一的裁量标准与指导原则。以职业伤害赔偿案件为例，部分法院严格适用传统劳动关系标准，判令平台承担工伤保险责任；部分法院以民事侵权为由，仅支持医疗费等直接损失的部分赔偿；另有法院根据平台控制力强弱采取比例责任模式，但控制力的量化缺乏明确依据，导致裁量结果具有较强的主观性。这种裁量权的滥用不仅损害法律的统一性与权威性，也使得劳动者与平台难以形成稳定的法律预期，削弱司法裁判的纠纷解决与行为指引功能。

技术事实认定的困境进一步阻碍司法公正的实现。司法机关在审理此类案件时，面临三重技术障碍：其一，算法控制强度的认定缺乏客观标准，不同法院对控制的理解存在差异，部分法院以每日派单量作为判断依据，另一部分法院则以劳动者可拒绝接单否定控制的存在；其二，举证责任分配失衡，劳动者因技术壁垒与信息不对称，难以获取平台后台的算法规则、定价数据、评分记录等关键证据，而法院对平台的数据披露要求较为宽松，导致劳动者举证困难；其三，赔偿计算方式混乱，实践中存在最低工资标准补偿、按抽成比例划分损失、人道补偿等多种计算方式，缺乏统一的裁判尺度，使得劳动者的权益保障难以量化，平台也容易利用规则漏洞降低合规成本。

## 四、不完全劳动关系劳动者权益保障的革新路径

### （一）立法革新：确立技术从属性与分层权利体系

破解不完全劳动关系的权益保障困境，首要任务是推动劳动立法的系统性革新，突破传统劳动法的理论桎梏。在劳动合同法修订中，应明确将技术从属性纳入劳动关系认定的核心维度，建立人格从属性+经济从属性+技术从属性的三元认定标准。技术从属性的认定可综合考量算法指令密度、数据依赖程度、行为监控强度、评分机制影响力等核心指标，如平台通过算法强制分配订单、设定不可协商的配送时效、以评分结果决定接单权限等，均应认定为具备技术从属性。同时，确立穿透技术面纱、识别实质控制的审查原则，要求司法机关透过形式化的合同约定，考察平台对劳动过程的实际控制程度，避免平台以个体工商户、服务合作等名义规避法律责任。

构建分层化的权利保障体系，以适配不同类型不完全劳动关系的特征。对于具备完整从属性的劳动者，应赋予其完整的劳动法权利，包括工伤保险、最低工资保障、休息休假等；对于仅具备技术从属性与经济从属性的类劳动者，可借鉴意大利准从属劳动制度的经验，赋予其工伤保险、劳动报酬保障等核心权利，但适当放宽工时与休息休假的刚性要求，兼顾用工弹性与权益保障；对于完全不具备从属性、真正自主经营的劳动者，则通过民事合同规则调整其权利义务关系。这种分层保护模式既避免劳动法适用范围的过度扩张，又能实现对不同类型劳动者的精准保障，平衡数字经济的灵活性与劳动者权益的基础性。

## (二) 社保革新：构建去劳动关系绑定的职业风险防护网

打破社会保障与劳动关系的机械绑定，是完善不完全劳动关系劳动者权益保障的关键举措。应建立全国统一的强制性平台职业伤害保险制度，将众包劳动者等新型就业形态劳动者全面纳入保障范围。该制度应明确平台为唯一缴费主体，缴费基数按照平台营业收入的一定比例计算，避免平台通过拆分订单、降低单价等方式逃避缴费义务；待遇标准参照现行工伤保险待遇执行，确保劳动者遭受职业伤害后能获得足额的医疗救治与经济补偿。同时，实行省级统筹模式，统一参保范围、缴费标准与待遇水平，消除地区间的保障差异，避免平台跨区域规避责任。

优化灵活就业人员的社会保险参保机制，降低参保门槛，提升保障的可及性。允许众包劳动者以个人身份便捷参保养老保险与医疗保险，实行按单缴费、按月缴费等灵活的缴费模式，缴费基数可根据劳动者的实际收入自主选择，减轻其缴费压力。打通不同参保身份之间的转移接续通道，实现养老保险与医疗保险的跨区域、跨制度顺畅转移，解决劳动者在传统就业与灵活就业之间切换时的社保衔接问题。此外，政府应加大财政补贴力度，对低收入灵活就业人员给予社保缴费补贴，鼓励更多劳动者主动参保，扩大社保覆盖范围。

构建基本保险+商业保险+社会救助的多层次保障体系，形成立体防护网络。<sup>[viii]</sup>在基本职业伤害保险的基础上，政府引导平台为劳动者购买补充商业意外险，提高保障额度；鼓励保险公司开发适配新型就业形态的专属保险产品，如针对配送员的交通意外险、针对主播的职业健康险等，满足不同群体的个性化保障需求。同时，完善社会救助制度，对遭受重大职业伤害且无法获得足额保险赔偿的劳动者，给予临时生活救助与医疗救助，兜住权益保障的底线。

## (三) 司法与治理革新：强化算法审查与平台协同监管

司法机关应建立算法可解释性审查规则，破解技术事实认定的困境。在审理不完全劳动关系纠纷时，法院可依当事人申请或依职权，要求平台提供算法规则的核心逻辑、评分标准、报酬计算方式等关键信息，对算法的合法性与合理性进行审查。对于涉及算法歧视、算法压榨的案件，如平台通过算法随意压低单价、设置不合理时效导致劳动者权益受损，应认定算法规则无效，判令平台承担相应责任。同时，明确举证责任倒置规则，对于平台控制的关键证据，如后台数据、算法文档等，由平台承担举证责任，若平台无正当理由拒绝提供，则推定劳动者的主张成立，平衡双方的举证能力。

统一司法裁判标准，减少同案不同判现象。最高人民法院应出台专门的司法解释或指导性案例，明确不完全劳动关系的认定标准、权利义务边界与责任承担规则，为下级法院提供明确指引。例如，明确职业伤害赔偿的责任分配原则，根据平台的控制强度、收益比例等因素确定责任份额；规范劳动报酬的计算标准，要求平台报酬不得低于当地最低工资标准，算法调整单价应提前公示并听取劳动者意见。通过统一裁判标准，增强法律的可预测性，引导平台规范用工行为。

构建政府、平台、劳动者三方协同的治理体系，压实平台的主体责任。政府应建立跨部门协同监管机制，整合人社、市场监管、网信、交通等部门的监管职能，实现数据共享与联合执法，对平台的算法规则、用工模式、社保缴纳等情况进行常态化监管。将劳动者事故率、参保率、投诉处理率等指标纳入平台信用评价体系，对高风险平台实施算法运行实时监测、限期整改等监管措施，对严重违法违规的平台依法予以处罚。<sup>[ix]</sup>平台应建立内部算法伦理审查机制，成立由技术人员、法律专家、劳动者代表组成的伦理委员会，对算法规则进行合规性审查，优化算法设计，避免数字鞭策。同时，保障劳动者的知情权与参与权，算法规则的重大调整应提前公示，听取劳动者的意见建议，建立有效的申诉与反馈机制。

## 五、结语

数字经济的快速发展催生不完全劳动关系这一新型用工形态，其对传统劳动权益保障体系的冲击是全方位、深层次的。从理论层面的性质争议，到实践层面的司法分裂，再到制度层面的保障缺位，不完全劳动关系劳动者的权益保障面临多重困境，其根源在于工业时代的法律制度与数字时代的用工形态之间的适配性冲突。破解这一困境，不能简单套用传统劳动关系的保障模式，也不能放任平台随意转嫁风险，而应通过多维度的制度革新实现动态平衡。立法层面需确立技术从属性的法律地位，构建分层权利保障体系；社保层面应打破劳动关系绑定，建立统一、普惠的职业风险防护网；司法与治理层面需强化算法审查与协同监管，压实平台主体责任。数字时代的劳动权益保障范式革新，是在技术正义与制度正义之间寻求平衡，既要尊重数字经济的灵活性与创新性，又要坚

守劳动者权益保障的底线。唯有通过立法、社保、司法、治理的协同发力，才能让不完全劳动关系中的劳动者共享数字经济发展成果，实现数字经济高质量发展与劳动者权益保障的良性互动。

#### 参考文献：

- [1] 王全兴,刘琦.我国新经济下灵活用工的特点、挑战和法律规制[J].法学评论,2019,37(04):79-94.
- [2] 常凯, 郑小静.雇佣关系还是合作关系?——互联网经济中用工关系性质辨析[J].中国人民大学学报,2019,33(02).
- [3] 李贵成.数字经济时代平台用工“去劳动关系化”的表征、挑战与应对[J].云南社会科学,2023, No.252(02).
- [4] 张弓.平台用工争议裁判规则探究——以《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》为参照[J].法律适用,2021(12).
- [5] 汤晓莹.论平台经济从业者面临的算法困境及其制度因应[J].兰州学刊,2023, No.352(01).
- [6] 刘桂莲.数字平台劳动者就业身份认定及社会保障权益实现路径[J].国际经济评论,2023, No.163(01).
- [7] 苏伟杰.我国新业态从业人员职业伤害保险制度:模式选择与构建思路[J].中国人力资源开发,2021,38(03).
- [8] 韦杰.不完全劳动关系视野下新就业形态劳动者权益保障研究[J].学术论坛,2023.
- [9] 徐新鹏,袁文全.新就业形态下灵活就业群体劳动权益保障研究[J].中州学刊, 2023, No.313(01)

## Dilemmas and Solutions of Labor Rights Protection in Incomplete Labor Relations

**Zhao Chao**

*(Shandong Agricultural University, Tai'an 271000, Shandong, China)*

**Abstract:** Against the backdrop of the digital economy, incomplete labor relations—an emerging employment form situated between standard labor relations and civil relations—are exerting a profound impact on the traditional labor rights protection system. From both theoretical and practical perspectives, this paper systematically dissects the inherent contradictions of this employment model in three core aspects: the determination of its nature, the protection of labor rights, and the application of judicial practices. The research reveals that the subordination-based determination standards under traditional labor law are incompatible with the labor forms governed by algorithmic control. Three interrelated dilemmas collectively hinder labor rights protection: the absence of labor standard safeguards, the rigidity of the social security system, and the fragmentation of judicial judgment criteria. To address these challenges, this paper proposes three targeted solutions: first, establish the dimension of technical subordination determination through legislative amendments; second, construct a social security system decoupled from the shackles of formal labor relations; third, strengthen platform collaborative governance and judicial review of algorithms. These measures aim to achieve a dynamic balance between flexible employment and rights protection, thereby advancing the paradigm innovation of labor rights protection in the digital era.

**Keywords:** incomplete labor relations; labor rights protection; algorithmic control; determination of labor relations