

新就业形态健康发展视域下平台劳动控制 的政治经济学分析 ——以网约车“养号”现象为例

刘 勇¹, 张瑞祺¹, 周绍东²

(1. 武汉科技大学 马克思主义学院, 湖北 武汉 430065; 2. 武汉大学 马克思主义学院, 湖北 武汉 430072)

摘要:党的二十届四中全会通过的“十五五”规划提出“推动灵活就业、新就业形态健康发展”,并强调“促进多劳者多得”的政策导向。网约车是数字经济时代新就业形态的典型代表,其健康发展关乎灵活就业群体的切身权益。文章以北京市、武汉市、淄博市和芜湖市的网约车与出租车司机为调研对象,通过实地调研和跨业态比较发现,平台劳动控制主要通过计件工资制度从劳动标准、劳动强度、劳动监督三个维度深化劳动对资本的实质隶属,实现对劳动过程的全面支配。在此机制下,司机为维持账号权重,普遍形成“养号”行为,导致劳动投入与收入回报持续脱节、劳动过程中积累的经验与数据被平台整合使用、自由发展空间因时间挤压而不断收窄的三重结果。当前,制度供给与平台实践之间存在落差:北京以户籍限制与合规门槛形成灰色运营与沉没成本困境,淄博、芜湖以监管弹性引发“兜底型内卷”,武汉以合规化、市场内卷、技术替代叠加形成“养号”压力。在社会主义市场经济体制下,破解平台劳动控制困境需要打破算法黑箱,从算法透明、成本分担、劳动过程保障三个层面完善治理体系,使新就业形态劳动者真正享有体面劳动的权利。

关键词:新就业形态;平台经济;劳动控制;政治经济学;网约车

中图分类号:F249.2;F49 **文献标识码:**A **文章编号:**1009-0150(2026)04-0032-13

一、引言

数字经济与平台技术的深度融合,催生了网约车、即时配送等多元化新就业形态,成为我国吸纳灵活就业的重要载体。截至2024年底,我国灵活就业人员已突破2.4亿人,其中依托互联网平台的新就业形态劳动者达8400万人^①。为保障这一庞大群体的权益,党的二十大报告提出“加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”^②的要求,党的二十届四中全会通过的“十五五”

收稿日期:2026-03-04

基金项目:国家社会科学基金重大项目“加快形成新质生产力的政策体系和实现路径研究”(23&ZD069)。

作者简介:刘 勇(1973—),男,湖北黄冈人,武汉科技大学马克思主义学院教授、博士生导师;

张瑞祺(2000—),男,江苏南京人,武汉科技大学马克思主义学院硕士研究生;

周绍东(1984—),男,安徽枞阳人,武汉大学马克思主义学院教授、博士生导师。

①求是网:《两会访谈 | 加强新就业形态劳动者权益保障》,2026年3月9日, <http://qstheory.cn/20260309/e6faf9429d4f4371bb4796cc191f74f/c.html>, 2026年4月21日访问。

②《高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告》,《人民日报》2022年10月26日,第1版。

规划进一步强调“推动灵活就业、新就业形态健康发展”，并确立“促进多劳者多得”^①的政策导向。然而，新就业形态劳动者大多未与平台建立传统雇佣关系，劳动关系认定模糊^②、社会保障覆盖不足^③等问题普遍存在。在此现实背景下，如何使“多劳者多得”真正落地，特别是防止劳动过程中积累的经验与数据被平台单方面使用而未给予合理回报，成为亟需回应的现实议题。

“新就业形态劳动者，主要指线上接受互联网平台发布的配送、出行、运输、家政服务等工作任务，按照平台要求提供平台网约服务，通过劳动获取劳动报酬的劳动者，如网约配送员、网约车驾驶员、互联网营销师等。”^④这类劳动的核心特征在于，劳动者的工作机会、劳动过程、收入水平都与互联网平台的算法系统深度绑定。围绕新就业形态的劳动控制与权益保障问题，现有研究已形成多条分析线索。从劳动控制视角看，有学者指出，平台企业通过外化劳动过程规则营造“经营化”假象，实则强化了劳动控制^⑤；也有研究揭示，数字化时代资本以巨能姿态出现，劳动呈现离散化特征，劳动时间的延长与控制重新成为企业管理主题^⑥。从劳动关系变革视角看，一些研究认为，平台经济催生了“去雇主化”“高流动性”的劳动形态，传统的劳动关系认定标准面临挑战^⑦；另有学者主张通过专门立法明确平台用工的基本劳动基准，完善工资、工时、职业伤害保障等制度^⑧。从劳动者权益保障视角看，有文献关注新就业形态中休息权的实现困境，指出算法机制模糊了工作与休息的边界^⑨；也有研究分析了“过劳”问题的治理困境，认为劳动基准不明与保障边缘化是主要症结^⑩。此外，还有学者剖析了新就业形态背后的经济关系，指出数据要素的使用与平台算法控制深刻改变了劳资权力博弈格局^⑪。

上述成果为理解新就业形态的劳动过程与权益保障奠定了重要基础，但其共性特征是将分析重心置于平台对劳动的显性控制机制。对于劳动者为维持平台账号权重而持续投入额外劳动这一连接劳动投入与收益分配的关键中介环节，现有研究尚缺乏系统考察；同时，学界亦缺少针对数字时代平台计件工资运作逻辑的深度政治经济学分析。本文以马克思计件工资理论为分析工具，聚焦以下问题：第一，在推动新就业形态健康发展的背景下，平台计件工资从劳动标准、劳动强度、劳动监督三个维度，如何深化劳动对资本的实质隶属，形成何种新型劳动控制机制？第二，劳动者为维持账号权重而被动延长在线时长、接受低收益订单、努力争取好评，这类被网约车行业从业者称为“养号”的额外劳动投入，为何造成司机劳动投入与收入回报的脱节？平台如何整合运用“养号”过程中积累的集体经验、数据要素与社会关系网络？“养号”又将如何压缩司机的自由发展空间？第三，各城市制度供给与平台实践之间的落差如何强化“养号”现象，又有何纾解之策？围绕上述问题，本文融合理论分析与实地调研，通过跨业态比较，从“养号”现象切入，审视平台劳动控制的失序表现，进而探讨新就业形态健康发展的制度路径，为完善新就业形态劳动者权益保障体系提供理论依据。

①《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议》，《人民日报》2025年10月29日，第1版。

②杨希、李波、赵喜洋：《数字经济背景下湖北省新就业形态高质量发展对策研究》，《湖北社会科学》2022年第4期。

③陈建伟：《加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障》，《人民论坛》2024年第12期。

④《宁夏出台办法保障新就业形态劳动者权益》，《宁夏日报》2024年12月23日，第1版。

⑤王茜：《新就业形态劳动者的“经营化”悖论及其应对》，《宁夏社会科学》2026年第1期。

⑥闻效仪：《巨能资本与离散劳动：数字化时代的劳动关系变革》，《探索与争鸣》2025年第5期。

⑦葛林羽、安同良：《人工智能、就业结构与社会保障体系重构——马克思主义政治经济学视角的分析》，《当代经济研究》2025年第10期。

⑧谢增毅：《平台用工劳动者权益保障：从政策走向立法》，《中共中央党校（国家行政学院）学报》2025年第5期。

⑨艾琳、于轩：《异化劳动理论视阈下新就业形态中休息权的实现》，《江汉论坛》2024年第11期。

⑩谢晖、胡燕：《新就业形态劳动者“过劳”问题治理困境及对策研究》，《湘潭大学学报（哲学社会科学版）》2024年第4期。

⑪韩文龙、唐湘：《平台经济的新就业形态与经济关系解构——一个政治经济学分析》，《学术月刊》2024年第6期。

二、研究设计

(一) 样本选择

在众多新就业形态中,网约车行业是观察上述问题的典型样本。首先,行业规模庞大。截至2025年12月31日,全国共有395家网约车平台公司取得经营许可,日均订单约3100万单(根据12月总订单9.63亿单折算)^①,具备广泛的代表性。其次,平台对劳动过程的介入深度体现了新就业形态的核心特征。新就业形态区别于传统灵活就业的关键,在于算法对劳动过程的全面渗透与实时调控;算法贯穿网约车从接单派发、路线规划到服务评价的全流程,是该特征的集中呈现。最后,网约车行业平台模式多元,既包括自营平台(如滴滴出行),也涵盖聚合平台(如高德打车)、车企背景平台(如T3出行、曹操出行)及区域性中小平台,不同平台运营规则与抽成模式并不相同,为分析平台劳动控制的共性与差异提供了丰富的经验素材。

现有新就业形态研究多聚焦一线或新一线城市,对中小城市的关注不足。为弥补这一缺口,本文基于城市层级的多样性,选取北京、武汉、淄博、芜湖四座城市开展实地调研。北京作为一线城市,平台经济发达,竞争更为激烈;武汉作为新一线城市,传统巡游出租车、网约车与“萝卜快跑”类自动驾驶车并存,转型特征突出;淄博、芜湖作为三线及以下城市,网约车市场尚处于发展阶段,可清晰反映平台劳动控制向中小城市扩散的趋势。在样本层面,北京、武汉两座城市的样本量相对较多,四座城市的网约车与出租车样本配比基本均衡。

(二) 资料来源

一是深度访谈记录。2025年10月至11月,研究团队在北京、武汉、淄博、芜湖四地同步开展田野调查,共获得有效访谈样本248份。其中,北京市88份(网约车58份、出租车30份),武汉市100份(网约车60份、出租车40份),淄博市30份(网约车19份、出租车11份)、芜湖市30份(网约车20份、出租车10份)。调研综合运用目的性抽样与滚雪球抽样方法:先在四座城市的交通枢纽、出租车停靠站等场所现场接触受访者,按照城市层级、平台类型等维度完成目的性配比;再通过已受访司机推荐其他符合条件的同行,以滚雪球方式扩充样本。为保障跨城市数据的可比性,每座城市设置大致相同的出租车调研路线,并以线上平台叫车与线下招手乘车约1:1的比例完成样本接触。出租车样本覆盖当地主要出租车公司,司机从业年限从数年到三十余年不等,包含单班、双班、兼职等多种运营模式;网约车样本覆盖高德打车、滴滴出行、T3出行、曹操出行等主流平台,包含特惠快车、快车、专车、豪华车等不同业务类型,司机涵盖全职、兼职、过渡性从业等多种类型。从样本关键变量分布看,不同业态司机呈现明显差异。在从业时长方面,网约车司机大多从业不满5年,与行业快速扩张期集中入行的特征相符;出租车司机从业普遍超过5年,部分超过20年,行业经验积累更为深厚。在车辆来源方面,网约车司机自有车辆与租车运营约各占一半;出租车司机则以租车为主,占比超过80%,自有车辆占比较低。在工作时长方面,除部分受访者不愿透露外,日均工作8小时以下的司机占比不足15%,受访司机日均工作时长集中在10~14小时。相较于现有多为单一城市、样本量不超过50份的网约车调研,本文跨四城市调研且总样本量大幅增加,能够更充分地捕捉不同区域、不同平台模式下的劳动控制差异。

二是平台公司访谈。研究团队线下访谈滴滴出行武汉工会负责人,获取平台规则、司机管理制度等内部信息,便于从管理方视角理解平台算法的设计逻辑与运行机制。

三是网约车行业相关的政策文件、新闻报道及学术研究成果,为理解行业演变脉络、厘清制度背景提供文献支撑。

^①中华人民共和国交通运输部网站:《全国共有395家网约车平台公司取得经营许可》,2026年1月20日,https://www.mot.gov.cn/xinwen/jiaotongyaowen/202601/t20260122_4198489.html,2026年4月11日访问。

上述三类资料共同构成本文的经验数据库,其中深度访谈记录占比最高,约占调研材料总量的80%。

(三)研究方法

本文以实地调研为主要方法,对北京、武汉、淄博、芜湖四地的网约车司机与出租车司机开展调研。研究团队围绕司机基本从业情况、平台运营规则体验、劳动权益诉求、行业竞争态势、发展认知五大核心维度设计访谈提纲,同时预留灵活访谈空间,以兼顾调研内容的统一性与受访者个性化经历的呈现。为进一步理解算法对司机劳动行为的引导与约束,调研人员以普通乘客身份,在上述四座城市的高校周边、火车站、商圈等多元出行场景中开展随车观察,记录司机接单操作、平台规则响应与劳动状态。

在分析框架层面,本文引入跨业态比较视角。为揭示平台计件工资模式与传统劳动模式的差异,厘清平台经济对传统出行行业的渗透与改造,研究选取网约车、传统巡游出租车两类业态展开对比。通过横向比较两类司机在接单渠道、收入决定因素、拒单后果、平台依附性等方面的异同,能够区分平台计件与传统计件的核心差异,剖析平台劳动控制机制如何改变劳动者的收入决定方式与就业依附关系,进而为探讨新就业形态健康发展视域下的劳动者权益保障问题提供经验依据。

三、平台计件工资模式下劳动对资本实质隶属深化

马克思在《政治经济学批判(1861—1863年手稿)》中区分了劳动对资本的两种从属形式^①:在形式从属阶段,资本通过货币购买劳动力占有剩余价值,但劳动过程本身尚未被资本彻底改造;在实质从属阶段,资本借助机器大工业等技术手段改造劳动过程,使工人的劳动节奏与技术操作完全服从于资本的要求。马克思在分析计件工资本质时指出:“计件工资无非是计时工资的转化形式,正如计时工资是劳动力的价值或价格的转化形式一样。”^②计件工资使劳动计量精细化,促使工人为获取更多报酬而自我强化劳动,同时也使克扣工资、中间抽成及工人间的竞争更加隐蔽。在平台计件工资模式下,算法成为计量劳动、分配订单、监控过程的核心中介,将劳动控制从物理空间延伸到数字空间,使资本对劳动的支配更加精细化、隐蔽化、全流程化。这些变化集中体现在劳动标准的持续抬高、劳动强度的内卷竞争、劳动监督的自我内化三个方面。

(一)劳动标准的持续抬高

长期存在的运力过剩为平台持续抬高劳动标准提供了市场条件。近年来,网约车驾驶员数量快速增长,而用户出行需求增长相对有限,劳动力市场长期处于供过于求的状态。海口市的抽样调查显示,全职网约车驾驶员日均上线时间约13小时,扣除平台抽成后的日均营运流水处于200元至280元区间^③。在此情况下,平台资本依托算法技术,通过计件工资模式不断提高对司机的劳动要求。马克思在分析机器大工业时指出:“资本主义生产方式使劳动条件和劳动产品具有的与工人相独立和相异化的形态,随着机器的发展而发展成为完全的对立。”^④平台计件工资正是这种控制形态在数字时代的新发展,它对劳动过程的考核不再局限于劳动结果,而是延伸至所有可量化的环节。现行劳动法规尚未明确规定网约车行业的劳动定额,平台在缺乏外

①周绍东、武天森:《个体自由与集体禁锢:网约车平台的劳资关系研究》,《河北经贸大学学报》2021年第2期。

②《马克思恩格斯文集》第5卷,人民出版社2009年版,第633页。

③海口市交通运输和港航管理局:《关于2025年2月海口市网络预约出租汽车市场的投资风险提示》,2025年2月27日, <http://tjj.haikou.gov.cn/hksjtj/gsgg/202502/b4103427c9f3466c81aacef3a0231ea3.shtml>, 2026年5月4日访问。

④《马克思恩格斯文集》第5卷,人民出版社2009年版,第497页。

部约束的情况下可持续上调劳动标准,以此实现对劳动过程更隐蔽的支配^①。

劳动计量的算法化转型是平台持续抬升劳动标准的重要机制。传统行业衡量劳动质量多依赖结果性指标,乘客满意度等反馈存在滞后性。网约车平台则将劳动过程的所有环节数据化,以极低的成本完成对司机的持续识别与筛选。司机完成单次服务后,平台并非仅按照订单金额或行驶里程支付报酬,而是计算出包含数十项动态参数的账号权重,再根据这一权重分配后续订单。在同等劳动时长下,仅因系统后台的细微数字变化,司机收入便出现分化。《工人日报》的调查报道也印证了这一现象:平台“倾向于将订单集中派给响应快、取消少、服务评分高的司机”^②,高服务分司机往往优先获取优质订单。劳动计量从看得见的产品、里程转向看不见的数字积分,劳动标准主要由平台算法决定。平台可据此实现司机优胜劣汰,那些无法达到最新标准的司机,其订单获取能力将相应下降。

劳动尺度的全流程化进一步抬高了劳动标准。在古典计件形态下,计量尺度严格限定于劳动结果,产品是否合格、数量是否达标是唯一的衡量依据。传统出租车行业虽然以营运流水为尺度,但仍然以完成真实的客运交易为前提,公司并不干涉司机何时出车、在哪个区域接单。平台计件形态则不同,它将尺度从劳动结果延伸至劳动全过程。“顾客评价不仅是消费者选择服务的重要参考,其背后的好评率更是平台订单分配的关键指标,影响着服务业从业者的收入情况。”^③接单响应速度、拒单率、高峰时段出车率、服务好差评率等过去难以量化的过程性指标,都被纳入有效劳动的核算体系。平台特别重视高峰时段出车率,深层原因在于城市出行需求的时空分布失衡。早高峰、晚高峰、节假日的订单密度远高于平峰时段,而乘客对等待时间高度敏感。平台借此将市场需求的时空波动压力传导至司机。若司机仅在平峰时段出车,即使在线时长相同,账号权重也会因高峰时段出勤不足而下降,进而影响全时段的派单质量。通过标准化的全流程考核,平台实现对劳动力供给的时空再配置,促使司机适应平台的时间调度。由此,平台计件工资既控制劳动的结果与节奏,也通过算法精细化控制劳动的时间分布,压缩劳动者的自主安排权。

(二) 劳动强度的内卷竞争

在计件工资制度下,“工人的个人利益就会使他尽可能紧张地发挥自己的劳动力”^④。工人为了增加收入而主动强化劳动投入,劳动强度与即期收益之间存在清晰的正向关联。网约车平台计件工资保留了多劳多得的基本形式,同时通过账号权重机制引入了一套新的约束条件。为避免服务分下降,司机即使面对远距离空返风险高的订单,也不敢拒绝。根据某网约车平台发布的《网约车司机职业健康调研报告》,网约车驾驶员虽面临工作时长、长期疲劳驾驶、饮食不规律、多种慢性病共存等问题,但仍不敢降低劳动强度^⑤。调查中,有司机详细阐述了扣分后果:“乘客投诉司机,司机这边不扣钱,扣服务分,可能一次性就扣12分。这12分需要跑500单才能跑回来。”^⑥账号权重一旦下降,同等在线时长与接单数量只能换来缩水的收入,之前积累的劳动投入便付诸东流。由此,劳动强化的目标从追求收益最大化转向防止收入断崖式下跌。在传统行业中,工时上限、最低工资等制度对劳动强度构成强制约束;而网约车行业恰恰缺乏此类制度约束,平台得以将高强度劳动与维持劳动资格相绑定。

①徐延辉、任婧:《从灵活到“稳定”:网约车平台劳动秩序的演进分析》,《南京社会科学》2023年第4期。

②《破解高峰通勤困局亟待优化派单规则》,《工人日报》2025年12月10日,第3版。

③《一个差评需几十个好评填补,如何才能跳出“好评内卷”?》,《工人日报》2025年5月16日,第5版。

④《马克思恩格斯文集》第5卷,人民出版社2009年版,第637页。

⑤李裕倩、董艳、高洁等:《某超大城市网约车驾驶员职业紧张流行状况及影响因素:一项横断面研究》,《中国公共卫生》2025年第11期。

⑥本次调研所有访谈样本均进行匿名化处理,以保护受访司机隐私。文中引用的司机言论均来自上述访谈资料。

司机之间的匿名化竞争进一步推高了劳动强度。马克思指出,计件工资对工人间关系的影响是双重的,既促进工人个性发展,也促进他们之间相互竞争,并形成“一种趋势,就是在把个别工资提高到平均水平以上的同时,把这个水平本身降低”^①。传统行业中的竞争具有直接性与可感知性,司机在场站排队、交接班时能直面竞争对手,也存在日常交往,易于形成非正式的默契或集体减速的策略。而目前平台订单分配与权重排名挂钩,同城乃至全国范围内的同平台司机被纳入同一套评价体系,但司机无法获知竞争对手的具体分数与劳动状态,仅能通过自身账号权重的波动来感知排名变化。为避免排名下滑,司机只能不断提高劳动强度,甚至主动承接原本不愿接受的特惠订单。本次调研显示,无论是网约车司机还是出租车司机,大多需要每日连续工作10小时以上且周末一般不敢休息。由于无法实现司机间协调降速,每位司机的被动加码叠加后,最终进一步拉低了行业的平均时薪。

平台之间激烈的价格竞争从外部加剧了司机的劳动强度。各平台通过压低乘客端价格、发放优惠券、提高抽成比例等方式争夺市场份额。聚合平台的兴起进一步加剧了这一趋势,多家运力供应商在同一流量入口竞争,平台为吸引乘客而不断压低单价,成本最终以更低的分成或更苛刻的派单规则部分转嫁给司机。一些平台设置“特惠快车”选项,以低于普通快车的价格吸引订单,司机接单后收入明显低于常规订单,但为了维持账号权重又不敢拒绝。平台间价格战使单价持续走低,司机为维持原有收入水平不得不动延长劳动时间。区别于司机群体内部的匿名化竞争,平台之间的竞争属于外部压力,平台掌握定价权与规则制定权,司机缺乏议价空间。外部压力与内部的权重约束、匿名竞争相互叠加,使劳动强度快速攀升,司机无法通过个体减速改变处境,因为减速意味着被平台与同行双重淘汰。

综上,平台依托算法权重将高强度劳动与维持劳动资格紧密关联,匿名化竞争削弱了司机之间形成集体协调的可能性,平台间价格战则持续压低单件劳动的报酬。劳动者调节劳动强度的自主空间受到较大限制,内卷成为一种普遍存在的竞争状态。这正是平台计件工资对实质隶属的深化在劳动强度维度上的集中体现。

(三) 劳动监督的自我内化

马克思在分析计件工资时指出,它使“对劳动的监督大部分就成为多余”,因为“劳动的质量和强度在这里是由工资形式本身来控制的”^②。传统监督的多余是因为资本依托工人的自身利益转嫁监督职能,监督权力仍然外在于劳动过程。而在网约车平台计件模式下,平台将监督权力直接嵌入劳动过程的各个环节,通过收益分配绑定、全程实时监控与算法自治,使监督成为劳动过程的常规组成部分,体现出劳动对资本从属关系在数字时代的延伸与发展。

第一,监督与收益分配融为一体。传统监督中的监督活动与收益分配是两个独立环节:工人先完成劳动,公司事后检查质量,再根据计件数量支付报酬。平台监督则通过账号权重将两者直接绑定。算法实时采集司机的拒单率、高峰时段出车率、服务好评率等过程数据,这些数据同时决定派单优先级与收入水平。调研中,司机普遍意识到取消订单会降低服务分,进而影响派单质量,因此即使遇到不划算的订单也不敢轻易取消。此时,监督本身就在分配收入。监督与分配合一的机制,使司机无法将被监督与挣钱分开考虑,监督失去了外部性,成为劳动的内在环节。平台掌握全部数据且无需向司机公开,司机无法知晓自己的哪些行为被记录、如何被评分,监督权力完全由平台单方面行使。

第二,监督具有全程覆盖与不可规避性。传统监督具有滞后性,公司只能依赖事后投诉或随机抽查来发现问题,工人可以在监督缺位时放松劳动强度。相比之下,平台监督通过GPS定

^①《马克思恩格斯文集》第5卷,人民出版社2009年版,第639页。

^②《马克思恩格斯文集》第5卷,人民出版社2009年版,第636页。

位、录音、行程轨迹追踪等技术手段,对司机从接单到收车的整个劳动过程进行实时监控,并保存相关监控数据。尽管司机普遍知道车辆被实时定位、行程被录音,但他们无法了解平台何时调用这些数据,也无法预测哪些行为会被标记为异常,甚至将其视为对自身与乘客的保护。全程覆盖的监控机制,加上规则执行的不确定性,使传统监督中“钻空子”的可能性消失,迫使工人必须保持符合平台要求的劳动状态。平台实施全流程监控的主要目的是降低乘客投诉与事故风险,同时积累数据以优化算法。然而,这种监控缺乏外部约束,司机既无权查看平台收集的监控数据,也无法质疑其准确性或使用方式。

第三,监督权力从外部授权转向算法自治。传统监督的权力源于公司管理层的授权,监督者是人,工人可以与其协商、申诉甚至对抗。平台监督的权力则来自算法规则,规则由平台单方面设定并动态调整,且不向司机公开。司机面对的是一套不可谈判、不可追溯的算法系统,监督权力内嵌于每一次派单、评分及权重计算之中。这意味着,资本对劳动过程的控制直接内化为劳动过程的运行规则,无需借助外部管理力量。劳动对资本的实质隶属由此推向更深层次,资本既改造了劳动过程的技术条件,也重塑了监督权力的存在形态。

四、平台计件工资模式下的“养号”现象

在平台计件工资模式下,劳动对资本的实质隶属不断深化,账号权重对司机收入的支配地位随之持续强化。为维持权重以获取基本订单,司机被迫承接低收益订单、延长在线时长、争取好评,这些额外劳动投入使其普遍形成“养号”行为。这一行为表面上是劳动者在经营自身的数字资产,实则使其陷入多劳却仅能维持资格、劳动成果被平台整合使用而未获得相应回报、未来自由发展空间被压缩的三重困境。“养号”由此成为平台汲取劳动成果并固化劳动者依附地位的核心机制。

(一)司机劳动投入与收入回报的脱节

马克思在分析资本主义生产关系时指出,劳动产品以异己的力量与劳动者相对立,“工人生产得越多,他能够消费的越少;他创造的价值越多,他自己越没有价值、越低贱”^①。平台资本主导的网约车平台计件工资模式,将此推向了新的形态。在实际运营中,网约车司机的劳动被分割为两个部分:一部分劳动直接转化为当期货币收入,另一部分劳动则用于维持账号权重,包括承接低收益订单、保持高完单率、争取好评等行为。后者虽然在形式上仍是劳动,但其功能已从创造收入转变为维持劳动资格。调研数据显示,平台通过算法对司机小时收入形成隐性调节,多数司机即便持续高强度出车,时薪也长期稳定在一个相对固定的区间内,劳动投入与收入回报之间的正向关联被削弱。司机持续投入高强度劳动,却往往仅能维持基本的劳动资格,多劳与多得之间的链条发生断裂。

平台通过海量司机的可替代性进一步强化了上述脱节。司机投入大量劳动养护的账号权重无法随人转移,长期积累的劳动资格在离开平台后便归零。全国网约车持证司机2024年已激增至748.3万人,仅2025年4月至5月滴滴便在全国招募超过77万名新司机^②。然而,订单增长远落后于运力扩张,多地单车日均接单量持续下滑、收入普遍承压,深圳、海口等城市已发布市场饱和预警^③。马克思在分析资本积累规律时指出,过剩的工人人口是资本主义生产方式存在的

①《马克思恩格斯文集》第1卷,人民出版社2009年版,第158页。

②《财经》杂志:《中年就业“避风港”:报告称七成网约车司机系失业后转入》,2025年9月29日, https://www.mycailing.com/article/detail/556682?source_id=40, 2026年4月15日访问。

③深圳市交通运输局:《深圳市2025年下半年度网约车市场运行监测指标信息报告》,2026年1月27日, https://jty.sz.gov.cn/gkmlpt/content/12/12618/post_12618626.html#1515, 2026年4月15日访问。

一个条件,它使资本始终保持对每个工人的绝对优势^①。在平台经济中,这一条件被算法实时化、精准化。平台可以随时调用海量后备司机,每个在线的司机都处于被大量潜在竞争者替代的压力之下。而账号权重无法转移的特性,进一步削弱了司机的议价能力。

上述困境正逐步向更广泛的劳动者群体蔓延。平台之间持续的价格战使网约车单价不断走低,大量低客单价订单涌入市场,直接冲击了传统巡游出租车的客源基础。出租车司机发现路边招手乘客日益减少,若不接入平台接单,空驶率将大幅上升,收入难以维系。然而,一旦接入平台,出租车司机便被纳入与网约车司机一致的账号权重派单体系:服务分、好评率、在线时长成为决定派单优先级的核心指标,拒单面临扣分与降权风险。如表1所示,两类司机日趋同化,“养号”从网约车扩散至传统巡游出租车。平台通过统一的算法规则将不同业态的劳动者纳入同一竞争秩序。竞争作为一种外在的强制规律支配着所有劳动者,他们都必须为维持账号而持续劳动,劳动从目的变成手段,从人的自我实现演变为单纯的生存工具。

表 1 两类司机劳动从属的趋同

比较维度	网约车司机(原初状态)	出租车司机(原初状态)	趋同后的共同状态
接单渠道	纯平台派单	以路边招手为主,平台为辅	高度依赖平台派单,出租车平台接单占比普遍达50%~80%
收入决定因素	账号权重或服务分主导	运营时长与运气	服务分、好评率、在线时长共同决定派单优先级与收入
拒单后果	扣分→降权→限流	无直接后果(投诉会罚款)	拒单即扣分,扣分即降收入
“养号”行为	主动延长在线、接特惠单、求好评	无此概念	出租车司机也开始关注服务分、争取好评
平台依附性	高度依附,无平台即无单	相对独立,脱离平台运营	依附性增强,脱离平台意味着失去大量客源
劳动控制形式	算法直接支配	公司间接管理与自我支配	算法通过平台派单实现间接支配

(二) 平台对“养号”成果的整合使用

司机在“养号”过程中积累的集体经验,是平台获取的第一类资源。司机通过微信群、车队内部交流或充电站聚集,主动分享各自摸索出的高价值接单区域、不同时段的叫车规律、避开拥堵的替代路线,以及识别平台派单偏好、在规则允许范围内争取优质订单的技巧。这些实践知识是司机长期劳动的结晶,也是司机之间互助互惠的成果。平台通过热力图功能、派单算法迭代学习、路线推荐系统动态更新,将这些集体经验纳入算法优化体系。司机们总结的有效策略被算法标准化,进而作为默认规则应用于全体司机,个别司机依靠信息优势获得暂时收益的可能性随之降低。原本属于司机共同体的实践智慧,被平台整合后成为优化系统效率的参考信息。

“养号”过程中产生的行为数据与交通数据,也被平台收集并使用。行为数据记录了司机对平台规则的响应方式,成为平台评估司机服从度与劳动积极性的关键指标。交通数据则来自车辆行驶过程中的实时记录,它们不会在使用中磨损或耗尽,同一组数据可以同时用于城市交通规划、车辆调度等多个用途。平台通过车载终端、手机端实时采集这两类数据,集中存储并享有使用权与收益权。平台可以利用行为数据形成司机画像,并据此实施分类管理与差异化派单;同时,交通数据被用于训练派单算法与调整动态定价。两类数据相互配合,使平台能够在不增加管理成本的情况下,实现对数百万名司机的高效筛选与激励。司机作为数据生产者,既无权调取自身产生的数据,也无法分享数据带来的任何收益。

此外,“养号”还能够积累更多社会关系网络数据。司机在长期接单中会形成相对固定的服务区域与用户群体。乘客的出行规律、上下车地点偏好,以及行程中与司机的互动记录,都被

①《马克思恩格斯文集》第5卷,人民出版社2009年版,第728页。

平台一一记录。平台掌握每一次的司乘匹配关系与评价互动,能够清楚识别哪些司机与哪类乘客之间建立了稳定的服务联系。这类社会关系网络数据具有较高的商业价值。平台既可以用它来预测出行需求、优化供需匹配,也可以据此分析司乘互动模式,进而调整服务规则与抽成比例。司机本人虽然维持了与乘客的长期信任关系,却无法带走或独立使用这些关系数据。司机通过劳动建立的社会资本,被平台整合并转化成平台的用户黏性与市场锁定效应。

凭借对集体经验、各类数据以及社会关系网络的整合使用,平台得以持续优化账号权重规则,使“养号”成为司机维持劳动资格的必要途径。司机为了维持账号权重,只能保持高峰时段在线、接受低收益订单。司机个体行为的集合,最终为平台提供了全时段无缝隙的运力保障,助力平台在资本市场上抬升估值、在乘客端建立用户黏性,并在行业竞争中构筑优势。参与构建这一秩序的司机,其劳动强度、单位收入状况与平台价值的增长形成了明显反差。

(三)“养号”对自由发展空间的挤压

“时间实际上是人的积极存在,它不仅是人的生命的尺度,而且是人的发展的空间。”^①人类生产活动的意义,在于将人从维持生存的必要劳动活动与受社会关系制约的必要劳动时间中解放出来。工人超出必要劳动时间之外的剩余劳动时间,本应转化为可自由支配用于学习、休息及全面发展的空间。然而,在“养号”机制下,司机的时间被持续占用,自由发展空间明显收窄。中国新就业形态研究中心发布的《城市出行的就业韧性:网约车司机就业图景与职业表现》显示,司机日均在线时长集中在10小时左右;多地监测数据也显示,长时间在线已成为行业常态,例如,杭州市2025年第四季度约22%的司机在线超过12小时^②。这意味着司机的绝大部分可支配时间被劳动所占据。更关键的是,“养号”对时间的要求具有强制性特征。为维持账号权重,司机必须在高峰时段保持在线,周末与节假日也不敢休息,因为任何时间段的缺席都会导致权重下降,并造成派单质量下滑。司机的工作时间不再是自主安排的结果,而是被动服从于平台权重计算的需要。

长时间的在线直接造成司机自由发展空间的压缩。充足的休息不仅是劳动者恢复体力的必要条件,更是实现劳动力可持续再生产的基础保障。长期超时劳动使司机处于慢性疲劳状态,职业疾病高发。此外,与家人团聚、培养兴趣爱好等非劳动时间被持续挤压,司机的社会关系网络逐渐收缩。更重要的是,学习新技能、探索其他就业可能、进行职业规划等发展性活动,都需要以可支配的自由时间为前提^③。当大部分时间都用于“养号”,司机提升自身能力、实现职业转型的空间将受到较大限制。

自由发展空间的压缩具有累积性与不可逆性。对于传统职业,劳动者随着年龄增长、经验积累,可以实现技能提升与收入增长。但在“养号”机制下,从业年限的增长并不带来技能积累或职业保障,反而因为长期超时劳动透支身体,使司机退出该行业的难度逐渐上升。调研显示,超过95%的网约车司机不支持其下一代继续从事本行业。司机们清楚地意识到,日复一日的“养号”无法形成可以传承或转化的职业资本。账号权重无法转移,从业年限无法带来职业保障,经验积累无法转化为议价能力,多重因素共同塑造了网约车司机这种“去发展化”的劳动形态。新就业形态的核心价值之一,是赋予劳动者相对自主的劳动选择权,而“养号”机制与其背道而驰。

①《马克思恩格斯全集》第47卷,人民出版社1979年版,第532页。

②第一财经网站:《官方定调:疲劳驾驶新规认定不适用网约车司机》,2026年5月27日,<https://www.yicai.com/news/103203433.html>,2026年7月9日访问。

③韩鹏、孙庆曦:《投资于赋能人的全面发展的理论逻辑与实现路径——基于劳动力再生产视角的分析》,《经济纵横》2026年第3期。

五、平台计件工资劳动控制的治理难题与对策

平台计件工资模式下的“养号”现象,表明目前算法权力的扩张超出了既有制度调节范围,对新就业形态的健康发展构成实质性阻碍。治理的难点在于制度供给与平台实践之间的落差,本次调研观测到的各城市监管现状,为破解这一难题提供了经验参照。

(一)制度供给与平台实践的落差

新就业群体是社会主义劳动者的重要组成部分,也是经济社会发展的重要力量。近年来,围绕新就业形态劳动者权益保障,我国构建了多层次的政策支持体系。2025年10月,中共中央办公厅、国务院办公厅发布了《关于加强新就业群体服务管理的意见》,对平台算法规则、劳动报酬、休息权益等方面提出了系统要求。与此同时,从2022年在7个省市的7家平台企业起步,到2025年7月扩至17个省份,职业伤害保障试点2026年将在全国所有省份实施,并将出行、即时配送、同城货运三个行业的平台企业总体纳入试点范围^①。具体到网约车行业,以抽成透明化为核心的“阳光行动”自2022年推进以来,主要平台抽成比例已普遍降至30%以下,部分省份进一步将最高抽成比例上限压至27%^②。此外,中华全国总工会等四部门联合印发《平台劳动规则和算法协商指引(试行)》,围绕订单分配、收入与抽成、工作时长与休息、考核与奖惩等内容,为平台企业与劳动者的协商机制提供规范。这些政策在抽成透明、事后保障、协商渠道等方面取得了积极进展。不过,现有制度的发力点仍集中在准入环节与事后保障上,尚未有效介入平台算法对劳动过程的日常支配。同时,各地在执行力度上存在一定差异,制度规定与平台实际运营之间的落差现象呈现地方性特征,加剧了网约车司机的“养号”现象(如表2所示)。

表 2 三类城市制度供给与平台实践的比较

城市类型	代表城市	制度特征	市场与平台特征	落差表现	“养号”现象
严格监管型	北京	户籍限制,高合规门槛,强执法	外地司机占多数,平台算法严格控制	制度要求与劳动力结构矛盾,合规成本高	灰色司机因风险规避被迫“养号”;合规司机因沉没成本无法退出
宽松监管型	芜湖、淄博	弹性执行,低合规压力	需求有限,单价低,平台外部约束较少	制度保护落地不足,司机暴露在算法下	“养号”成为唯一策略,“兜底型内卷”
叠加压力型	武汉	合规化较完善,执法规范	供给过剩,自动驾驶融入市场竞争	技术替代压低单价,退出成本较高	退出成本、市场内卷、技术替代叠加,“养号”压力明显

严格监管型城市以北京为代表。这类城市以较高的标准执行合规化政策,户籍限制严格,执法力度较大。该城市受访的网约车司机中,非本地人占比超过五成,外地司机是市场运行的主要劳动力。多位司机证实,必须持有北京户口才能办理从业证件;他们只能通过借用他人证件、挂靠租赁公司或资质不全的方式运营,长期面临被处罚的风险。这种监管状况对“养号”现象产生双重影响。一方面,处于灰色运营状态的司机不敢拒单,不敢与乘客发生争执,因为任何投诉都可能引发身份核查,导致账号被封禁。他们被迫接受低收益订单、保持高在线时长,“养号”从争取收入的手段变成了规避风险的必要措施。另一方面,持有合规资格的司机虽然不受户籍困扰,但合规化带来了高昂的沉没成本。车辆购置、保险、年检等固定支出使退出变得困难,他们只能通过不断延长在线时间、养护账号权重来维持收入。

宽松监管型城市以淄博、芜湖为代表,对“双证”(即《网络预约出租汽车运输证》与《网络预

①《“新职阶”试点2026年扩大到全国所有省份》,《工人日报》2025年7月14日,第3版。
②网经社:《滴滴 高德 T3出行等多家平台签字:每单抽成不超过27%》,2026年4月21日, http://100ec.cn/detail--6658656.html?t=1777950382688_737, 2026年5月5日访问。

约出租汽车驾驶员证》)要求执行弹性较大,执法检查频率低,处罚力度较轻。然而,宽松的制度并未有效改善司机的实际处境。这些城市的出行需求总量有限,日常通勤距离短,商务出行密度低。据淄博市交通运输局2025年3月发布的风险提示,全市取得经营许可的网约车平台公司共72家,取得从业资格人员超过1.2万人,单车日均订单约为10单^①。在市场运力相对过剩而出行需求相对有限的条件下,扣除车辆折旧、租金及营运保险等成本后,司机实际时薪往往接近当地最低工资标准。在缺乏制度保护的情况下,平台抽成比例、派单规则、奖励机制缺乏有效外部约束,司机难以通过制度渠道质疑平台的规则调整,只能被动适应。宽松监管的本意是为市场留出弹性空间,实际效果却是将劳动者置于平台的算法规则之下,司机只能通过延长劳动时间、接受低价订单来维持收入,“养号”成为困境中为数不多的生存策略。

叠加压力型城市以武汉为代表。《武汉市网络预约出租汽车经营服务管理办法》明确要求,车辆在本市登记注册且初次注册日期距申请之日未满三年。此外,武汉还开展了多部门联动的“百日整治”专项执法行动,重点打击网约车平台向无证车辆、无证人员派单的违规经营行为。综合来看,武汉网约车行业合规化水平较高,持证司机比例较高,执法检查规范。但武汉网约车市场供给过剩问题突出,司机普遍反映“车多单少”。更深层的压力来自技术替代。据《湖北日报》报道,有乘客从武汉武商梦时代到光谷广场约7公里的行程,乘坐“萝卜快跑”实际支付约12元,价格比普通网约车便宜近一半^②。无人驾驶车辆以价格优势持续分流客源,传统网约车在定价灵活性与运营成本层面无法与之对等竞争。在合规成本、运力供给过剩、技术替代冲击的三重挤压下,司机的“养号”压力明显增加。司机投入大量劳动养护账号权重,却无法通过制度渠道获得有效救济。

综合三类城市的对比分析可见,制度供给与平台实践之间的落差存在差异化形态:严格监管型城市表现为制度要求与劳动力结构之间的矛盾;宽松监管型城市表现为制度缺位形成平台支配的规制真空;叠加压力型城市表现为合规化、市场内卷、技术替代的叠加效应。尽管形态各异,但共同之处在于现有制度未能有效约束平台算法对劳动过程的支配权力,劳动者在“养号”现象中难以获得实质性的制度支持。

(二) 弥合落差的治理路径与对策

针对上述三类城市制度供给与平台实践之间的落差,以及由此强化的“养号”现象,需要从算法透明、成本分担、劳动保障三个方面提出治理对策,并根据不同城市的落差类型采取差异化措施。

第一,推动算法规则透明化,将账号权重纳入监管范围。虽然“阳光行动”使得平台抽成比例逐步透明化,但抽成已不再是平台控制的主要手段。真正的控制工具是账号权重,包括服务分、完单率、派单逻辑等。这些规则目前处于黑箱状态,司机无法知晓权重计算方式与派单决策机制。建议加快新就业形态劳动者权益保障的专门立法^③,明确平台必须公开账号权重的核心构成要素与派单逻辑,定期接受第三方算法审计。算法备案制度可以进一步细化为专项监管措施,建立权重计算逻辑的定期备案与核查机制。对于严格监管型城市,算法透明化可以缓解灰色司机因信息不对称而过度“养号”的状况;对于宽松监管型城市,算法透明化是弥补制度缺

① 淄博市交通运输局:《淄博市网约车行业饱和风险提示》,2025年3月24日, https://jt.zibo.gov.cn/gongkai/channel_c_5f9fa491ab327f36e4c1306c_5fb3bd2ba40661f2aebb98cc/doc_67e118336905e803217174f2.html, 2026年5月5日访问。

② 《安全感满满 性价比超高 萝卜快跑成武汉旅行“好搭子”》,《湖北日报》2025年5月4日,第3版。

③ 赵红梅:《平台从业者收入相关权益的法律保护》,《上海财经大学学报》2021年第5期。

位的基础;对于叠加压力型城市,算法透明化有助于司机判断劳动投入与收入回报之间的关系,减少盲目“养号”行为。

第二,建立成本分担机制,降低司机的沉没成本与退出壁垒。双证合规化提高了行业准入门槛,也增加了司机的固定支出,使退出变得困难,这正是“养号”现象的重要原因之一。建议对合规司机提供车辆折旧补贴或保险优惠,降低其固定成本负担。同时,规范租赁公司的租金标准、退车流程、违约责任,防止租赁公司利用信息不对称对司机过度收费。对于叠加压力型城市,还应关注自动驾驶技术替代对传统司机的影响,设立技术过渡期的收入补偿或转岗培训机制,避免技术冲击加剧“养号”压力。此外,职业伤害保障试点已实现接单即参保,可以进一步探索将其他约束“养号”行为的制度纳入保障范围,例如,对超时在线的司机实施强制下线措施时,同步保障其基本收入。

第三,将劳动过程保障纳入制度设计,填补现有制度的空白。当前政策的发力点主要集中在准入环节与事后保障上,尚未有效介入平台算法对劳动过程的日常支配。建议建立平台用工数据监测系统,由政府主管部门定期发布各城市网约车司机的平均工时、单位小时收入、账号权重分布等指标,防止算法监督异化为无限度的自我规训。同时,通过立法保障司机集体协商的权利,支持司机通过工会或行业协商组织就账号权重的设定与调整、派单规则的公平性等问题与平台开展对话。司机群体线上社群的集体知识生产是应对算法的重要资源,应当将这些自下而上的组织转化为制度化的协商渠道。唯有将劳动过程全面纳入制度保障,新就业形态的健康发展才能从目标走向现实。

六、结 语

网约车“养号”现象是平台计件工资模式下劳动对资本实质隶属深化的缩影,也是新就业形态健康发展面临障碍的典型表征。在北京、武汉、淄博、芜湖四地的调研中,司机为维持账号权重而被迫接受低收益订单、延长在线时长、争取好评,其劳动投入与收入回报之间的正向关联被持续弱化,劳动过程中积累的经验、数据与社会关系被平台整合使用,自身的自由发展空间不断收窄。这一现象在其他新就业形态中同样存在,外卖配送、即时零售等同城平台用工,同样遵循账号权重决定收入的基本规则。例如,外卖骑手也需要通过维持活跃度、接受低价订单来养护账号,集体摸索出的配送捷径最终也被算法吸纳。二者的差异在于:网约车司机拥有车辆这一物质生产资料,合规化带来的沉没成本更高、退出壁垒更坚固;而外卖骑手的劳动过程标准化程度更高、时间压力更突出。上述共性与差异表明,平台计件工资的劳动控制机制会因行业的技术条件与资产结构不同而呈现差异化形态,并对新就业形态健康发展形成不同程度的制约。

我国的平台经济在社会主义市场经济体制下运行,意味着平台资本的发展不能偏离社会主义制度约束。当前网约车行业的“内卷式”竞争,实际上是平台通过算法权重将司机拖入持续的劳动竞赛。“养号”现象本质上是平台劳动控制的结果,其根源在于算法权力的过度扩张,使劳动者在平台数据生产中的收益分配地位相对弱化。在社会主义制度框架内,资本应当服务于人的发展。规制平台资本、破解平台劳动控制困境,关键在于打破算法黑箱,将账号权重、派单逻辑等核心规则纳入劳动保障的制度框架,推动市场竞争回归良性轨道,使新就业形态劳动者真正享有体面劳动的权利。这既是完善权益保障体系的应有之义,也是推动新就业形态健康发展的内在要求。

A Political Economy Analysis of Platform Labor Control from the Perspective of the Healthy Development of New Employment Forms: Taking the Phenomenon of “Account Maintenance” in Ride-hailing as an Example

Liu Yong¹, Zhang Ruiqi¹, Zhou Shaodong²

(1. School of Marxism, Wuhan University of Science and Technology, Hubei Wuhan 430065, China;

2. School of Marxism, Wuhan University, Hubei Wuhan 430072, China)

Summary: The 15th Five-Year Plan adopted at the Fourth Plenary Session of the 20th Central Committee of the Communist Party of China proposed to “promote the healthy development of flexible employment and new forms of employment”, and emphasized that “those who work hard should be allowed higher incomes”. Ride-hailing is a typical representative of new forms of employment in the era of the digital economy, and its healthy development is directly related to the vital interests of a large number of flexible workers. This paper takes ride-hailing and taxi drivers in Beijing, Wuhan, Zibo, and Wuhu as research subjects. Through field research and cross-industry comparison, it is found that platform labor control deepens the substantive subordination of labor to capital through the piece-rate wage system from three dimensions: labor standards, labor intensity, and labor supervision, and algorithms achieve comprehensive control over the labor process. Under this mechanism, drivers are forced to accept low-yield orders, extend their online hours, and strive for positive reviews in order to maintain account weight, forming a widespread behavior of “account maintenance”. This behavior leads to three consequences: First, there is a continuous disconnect between labor input and income return, making it difficult to achieve “the more you work, the more you earn”; second, the experience and data accumulated during the labor process are integrated and used by the platform, and drivers fail to obtain corresponding returns; third, the space for free development is continuously narrowed due to time constraints, and long-term overtime work makes it difficult for drivers to achieve skill improvement and career transformation. Further analysis shows that there is a disconnect between current institutional supply and platform practices: Beijing faces a dilemma of gray operation and sunk costs due to strict household registration restrictions and high compliance thresholds; cities such as Zibo and Wuhu are caught in a catch-all type of involution due to flexible regulation and insufficient institutional protection; in Wuhan, under the multiple overlaps of compliance, market involution, and technological substitution, drivers’ pressure from “account maintenance” is particularly prominent. These differences indicate that the interaction between local governance strategies and platform algorithm logic varies, resulting in differentiated labor control outcomes. Under the socialist market economy system, solving the dilemma of platform labor control requires breaking the algorithmic black box and improving the governance system from three levels: algorithm transparency, cost sharing, and labor process protection, so that workers in new forms of employment can truly enjoy the right to decent work.

Key words: new forms of employment; platform economy; labor control; political economy; ride-hailing

(责任编辑: 胡 婧)