

【劳动关系】

零工经济中的工作关系研究与政策优化

魏巍 冯喜良

【摘要】在新冠肺炎疫情全球肆虐的背景下,数字经济在保持社会安定、保障城乡居民基本生活中发挥了巨大作用,通过互联网快速匹配劳动力供需方的“零工经济”也得以加速进化,成为吸纳就业的主力军。本研究在明确零工经济及其相关概念的基础上,综合相关学科的质性研究与量化研究方法,用扎根理论深入分析零工经济中工作关系的新变化;同时,结合邓洛普的系统理论构建零工经济工作关系系统静态模型,并通过有序回归方法进行量化,弹性计算各个要素对于工作关系评估的贡献率。研究表明:宏观经济与公共政策的影响,消费者的主体作用,劳动者对于安全健康、收入的重视,对于工作乐趣、灵活性、话语权的偏向等都会对在线零工对于工作关系的评价产生重要影响。未来应通过明确平台劳动者的法律地位,提升外部政策环境的正向体验;设立“平台职业互助金”,推动平台劳动者的权益保障措施落地;成立平台企业行业协会,加强三方机制的调节作用等,从而优化工作关系,保障零工经济健康有序的发展。

【关键词】零工经济;工作关系;平台劳动者;平台企业;政策启示

【作者简介】魏巍,北京物资学院商学院副教授(北京 101149);冯喜良,首都经济贸易大学劳动经济学院教授,博士生导师(北京 100070)。

【原文出处】《经济与管理研究》(京),2020.9.129~144

【基金项目】国家社会科学基金一般项目“新业态下平台型企业非典型就业的权益保障困境及制度创新研究”(19BGL197)。

一、问题提出

2020年突发的新冠肺炎疫情不仅对全世界人民的生命安全产生不小的威胁,也对中国的经济带来了巨大的冲击。抗疫过程中,数字经济和“零工经济(gig economy)”在保障城乡居民生活稳定过程中发挥了重大作用。随着消费方式和生活方式的转型,以及新生代劳动者职业价值观的转变,与互联网和新技术紧密结合的零工经济也将加速进化,成为吸纳就业的生力军。

零工经济是数字经济背景下衍生出的一种新型人力资源分配模式,即利用互联网和移动技术快速匹配劳动力供需方的模式。目前理论界尚缺乏对零工经济的权威定义,零工经济被定义为“使用应用程序(App)来销售他们的劳工”^[1]的经济模式,或是“从在线零工到在线自由职业者的连续体”,包括部分或完全在线交易和交付的工作^[2]。实践中,零工经济的具

体呈现形式包括电商物流类平台、空间共享类平台、出行共享类平台、信息共享类平台、技能共享类平台和远程工作平台等,有代表性的平台包括亚马逊劳务众包平台(Mechanical Turk)、Fiverr平台、自由职业(Freelancer.com)平台、优步(Uber)和爱彼迎(Airbnb)平台。在中国,得益于移动互联技术、移动支付技术的普及和“大众创业、万众创新”的政策导向,涌现出各类型的平台企业和零工经济形态:美团点评、饿了么等外卖配送平台,猪八戒网、好活网等信息共享平台,途家、小猪等空间共享平台,滴滴出行、e代驾等出行共享平台,58到家、爱大厨等通用技能共享平台,律兜、好大夫在线等专业技能共享平台,以及花椒、虎牙等直播平台等,发展速度迅猛。

根据国际劳工组织(ILO)的报告,全球约有20亿人在非正规经济中谋生,大多集中在新兴经济体和发展中国家^[3]。欧洲政治战略中心(EPSC)研究报告

显示,欧洲的青年劳动者每2人就有1人参与零工经济^[4]。在英国,列顿维尔塔(Lehdonvirta, 2018)发现2.4%的人至少每月从事一次零工工作^[5]。全球有7000万人注册了远程工作平台,远程工作平台的使用量正以每年26%的速度增长^[2]。《中国共享经济发展年度报告(2018)》显示,2017年中国平台企业用工数约716万人,比2016年增加131万人,占当年城镇新增就业人数的9.7%^[6]。越来越多的人开始尝试使用平台选择适合自己的任务。2020年的中国政府工作报告首次提到“我国包括零工在内的灵活就业人员数以亿计”^[7]。可以预见,未来会有更多的人参与零工经济。

零工经济在优化资源配置、推动产业升级、促进创新创业、吸纳就业等方面的重要作用值得期待。通过政策扶持保障零工经济的健康有序发展,有助于推动制造业升级和新兴产业发展,更有助于稳定和扩大就业岗位。但是,零工经济的发展虽然有利于失业问题的部分改善,也导致了弱势就业人数的增加和就业质量方面的问题。零工经济中工作匹配模式、工作过程管理、工作关系定位等都呈现新变化,而现行的劳动法规、社会保障政策凸显了应对新变化的“滞后性”,成为未来劳动力市场制度建设和改革的一个重要领域。鉴于现有研究鲜有谈及零工经济中工作关系的影响因素,而实践中又涌现出大量鲜活案例,本研究将采用扎根理论研究方法,对选取的在线零工和平台企业样本进行深入挖掘和系统阐释,构建零工经济静态工作关系系统模型,并通过有序回归模型计算平台劳动者视角下工作关系的影响因素及各因素贡献率,以助力推动零工经济健康发展。

二、相关研究述评

(一)零工经济溯源

1. 传统零工

“零工经济(gig economy)”是舶来品,其中“gig”原意为在不同剧院不断切换演出地点,工作机会和报酬的获得都具有不确定性的音乐艺人。传统的零工经济主要强调工作的项目性和临时性,工作主体多为自由职业者(freelancer),以任务结果为导向,按件或按项目计酬,属于非典型就业(atypical employment)的一种^[8]。这种随叫随到、以件计酬的工作方式并不是新鲜事物,是伴随资本主义而出现的临时工作

(precarious work)。中国也有不少关于“非正规就业”^[9]和“灵活就业”^[10-11]群体的研究,有学者定义其为“散工”“零星务工”等^[12]。

2. 在线零工

随着移动互联网技术、移动支付技术的深化发展,近年“零工经济”的概念演变为“利用互联网和移动技术快速匹配劳动力供需方的模式”,强调技术进步背景下匹配的效率,以及劳动力匹配的“按需性(on-demand)”和“众包性(crowd work)”^[13]。前者强调劳动力配置过程中同一区域内的时间效率,后者强调劳动力配置过程中跨区域合作的网络效率。而这种基于互联网的零工经济才是本文研究的主体,其优势在于一方面人们可以通过应用程序轻松及时地获得商品和服务,另一方面基于算法的评价系统有益于建立信任并降低匿名交易的风险,从而保障商品和服务的质量^[14]。

对于零工经济目前并没有权威定义,有学者称之为“线上零工工作(online gig work)”,包括专业服务、数据录入(data entry)、创意和多媒体(creative and multimedia)、软件开发、翻译等在线工作^[15];亦有学者称之为“平台经济(platform economy)”或“共享经济(sharing economy)”。具体来说,零工经济中的主体有三个:一为平台企业(platform),即提供信息服务,匹配供需方;二为消费者(customer),通过平台来获取商品和服务并对服务进行评价;三为平台劳动者(gig worker),即服务的提供者。这里需要把平台劳动者和为平台工作的员工区分开,即平台劳动者指通过平台来提供自己的服务,工作时间、工作地点相对灵活,属于平台企业的外部劳动力市场。本文的研究对象就是活跃在零工经济中,工作时间呈现“碎片化”特征的在线零工。

(二)工作关系(work relationship)的争论

1. 国外学界主要观点

国外关于零工经济的研究主要集中在如何定义平台与劳动者这种“新”的关系上,不同学科的学者持不同的视角:社会学学者主要关注劳动过程中的内在因素,重视控制权和自主权及对管理特权的参与性^[15, 16-17]、工作场所和组织运作方式的民主参与^[18-19]等过程性因素;经济学学者主要关注内部环境和外

部环境中不同变量对关系的影响^[20]等结果性因素；心理学学者则强调劳动者内在驱动力，强调满足零工的心理需求、重视工作满意度、工作乐趣和家业平衡^[21]等情绪性因素。

关于平台劳动者的法律地位也是争论的热点，焦点在于讨论平台劳动者应被视为“雇员(employ-ee)”还是“独立承包商(independent contractors)”。一部分学者将平台劳动者视为独立承包商，因为他们可以自由支配工作时间，没有固定的工作场所，没有管理人员，具备微型企业家的工作特征^[22-24]。另一部分学者建议需要为其开辟第三类“定义”，例如“独立工人(independent worker)”或“依赖承包商(dependent contractors)”^[25]，这样可以使法院在雇员保护、工作场所灵活性和平台企业的需求(例如可预测性和增长)之间找到更好的折中方案^[16-27]。也有学者倡导制定新的法律解释以确定平台劳动者的员工身份^[28]，将劳动法的覆盖范围扩大到所有工人^[29]。罗森布拉特和斯塔克(Rosenblat & Stark, 2016)认为平台对全职平台劳动者的控制力度更大，也更易受到平台政策调整(诸如收入降低、工作条件变得恶劣)的影响，成为承担风险和忍受艰苦工作条件的群体^[30]。因此，有学者定义零工经济中的工作为另一种“不稳定工作(precario work)”^[31]。

2. 中国主要讨论热点

目前，中国劳动力市场制度不适应新经济、新业态发展形势，相关统计口径、劳动法规和社会保险制度需要进一步完善。关于平台劳动者的身份界定亦存在学术争议，很多法学研究者认为平台劳动者与平台企业不存在劳动关系^[32]，或建议将具有经济依赖性的劳务提供者纳入劳动法的保护范围，将不具有就业实质的劳务提供行为排除在劳动法保护范围之外^[33]。劳动关系学者试图通过劳动过程生产资料所有权定义来解决这个问题，如依据劳动价值论判断关系中是否存在劳动关系因素^[34]，以从属性角度认为互联网经济并未改变劳动和资本的关系，雇佣关系仍是基本的用工形式^[35]，认为以劳动控制论的视角明确零工经济中管理的分散性会降低零工的自主权^[36]，明确劳动者内部的异质性^[7]，提议必须修订劳动法和公共政策以鼓励平台劳动者与平台企业之间

的合作以扩大社会保障覆盖面^[37]。

(三) 劳动关系的评价及影响因素

劳动关系是劳动过程中相关社会关系的统称，是劳动者与其雇主及组织的各种社会经济关系总和^[38]。微观层面，劳动关系主要是劳动生产过程中雇主与雇员间的关系，表现为合作、冲突、对抗等动态特征^[39]。企业在劳动力市场雇用了工人，隐含的契约关系随即产生，可以根据工人对劳动关系的满意度来间接度量劳动契约的不完全程度，其中工资、奖金、股份、职位、工龄、职工对管理层的评价、对工会的评价、对行业协会的信任程度和对企业长远发展是否有信心为影响劳动关系的重要因素，福利、工作环境和企业规模为次要因素^[40]。国外研究在关注员工收入(包括薪酬、福利、奖金、股份)和员工对工会在影响力和代表性上的满意度外，还更加关注管理层与员工沟通度(建言)和员工协作感^[41]，工作自主性、工作反馈、冲突频率、冲突解决、投诉的解决及重视程度^[42]，以及参与管理和工作场合氛围^[43]。

(四) 既有文献述评

伴随互联网技术发展而产生的线上零工经济是随新业态产生的新事物，其中工作获取模式、评价模式的新变化，工作过程管理和分配要素变化的新特征都对“新关系”造成了显著的影响。现有文献主要集中在讨论新业态对劳动关系认定中的挑战，并没有针对零工经济的特殊性而设计工作关系系统模型，亦没有对这种新型工作关系的影响因素进行定量分析，这为本文的研究提供了方向。

如何优化这种新型“工作关系”？政府在政策制定过程中要如何精准发力？平台企业在管理实践中要如何进行管理创新？解决这些管理实践中的新问题需要通过对新变化、新现象、新模式的观察，对观察结果进行抽象，提出适合零工经济中工作关系的理论框架并进行检验。由于质性研究有助于人们对新问题和新现象的理解和诠释^[44]，本研究将先运用扎根理论研究方法进行探索式质性研究建立框架模型，再通过量化实证研究对模型进行验证和检验。

三、研究设计

(一) 研究方法

由于管理学研究是一个复杂且多维度互相关联

的领域,通过质性研究来发现问题、启发灵感和解释说明,形成理论框架,可以填补量化实证研究法整体性上的不足;而通过量化实证研究法可以规避质性研究在外部效度和案例间异质性的不足。综合运用两种方法可以起到互为补充、互为验证的效果。因此,本文将综合相关学科的质性研究与量化研究方法,通过案例实证研究的方法建立理论模型,通过量化实证研究的方法利用调研数据进行实证验证和分析。

1. 基于扎根理论的案例实证研究法

案例实证研究主要是通过构建符合事实的经验,得出理论结构,其成果的检验也通过是否符合事实和逻辑等三角检验法来进行^[44]。扎根理论方法主要包括开放式、主轴式和选择性三个译码阶段,不断反思、比较材料进而构建理论^[45-46]。本文资料搜集主要依靠二手资料、深度访谈和现场观察方法进行,以半结构化访谈为主。访谈涉及平台劳动者、平台管理者和消费者三个重要群体。结合文献资料 and 实际调研,运用扎根理论形成理论框架,采用团队分析、团队讨论、多轮对比循环减少由于个人经验和偏见造成的偏差。通过开放式编码、主轴式编码和选择性编码的方法,将实证观察与已有研究相结合,增加实证研究与文献研究的迭代对比,提高案例研究的信度和效度。

2. 有序回归量化实证研究法

本文运用有序回归研究方法,通过有序响应模型考察外部环境和内部条件对平台劳动者工作关系

的影响因素,具体模型如下。

$$p(Y_i > i) = \varphi(\theta_i - x\beta) = \frac{\exp(\theta_i - x\beta)}{1 + \exp(\theta_i - x\beta)}, i = 1, 2, 3, 4, 5 \quad (1)$$

$$\text{odds}(p) = \exp(a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n) \quad (2)$$

调研数据主要源于活跃在不同零工平台上的平台劳动者的主观评价。通过 VIF 命令对回归模型进行多重共线性检验后得到 Ologit 回归模型。将回归系数通过常对数模型转换成弹性,进而计算自变量的边际贡献:

$$e_{mi} = \partial y / \partial x_{mi} (m = a, b, c, d) (i = 1, 2, 3, 4 \dots) \quad (3)$$

(二) 数据来源

1. 访谈数据

案例的选择采用方便抽样的原则,通过观察法、文献法(研究平台企业政策、规章制度、公告、外部信息源等)和访谈法搜集了 5 个平台企业的样本资料(见表 1)。从平台管理者、平台劳动者、消费者三种不同的视角选取样本进行半结构化访谈,通过软件 Nvivo 11.0 完成访谈数据的整理和分析,探索工作关系的影响因素,形成理论模型。样本职业覆盖网约车司机、外卖骑手、互联网法律服务、互联网家政服务业等多个类型的网络平台企业,力求增加案例研究的外部效度。

2. 问卷数据

本文采用随机抽样和滚雪球法发放调查问卷 680 份,回收 595 份,其中有效率 84%。通过 α 系数法对问卷进行内部一致性信度检验,所有题目克朗巴哈系数为 0.732,信度较高。因子分析得出 KMO 统计

表 1 样本资料来源汇总

类型	资料来源	美团平台	滴滴平台	58到家平台	猪八戒网	律兜平台
访谈资料	访谈人数	8	8	7	4	5
	平台管理者	A ₁	A ₅	A ₂	-	A ₃
	平台劳动者	B ₁₄ 、B ₁₅ 、B ₁₆	B ₇ 、B ₈ 、B ₉ 、B ₁₀	B ₁ 、B ₂ 、B ₃	B ₄ 、B ₅ 、B ₆ (任务承接者)	B ₁₁ 、B ₁₂
	消费者	C ₁ 、C ₂ 、C ₃ 、C ₅	C ₁ 、C ₅	C ₂ 、C ₃ 、C ₅	A ₄ (任务发布者)	C ₄ 、C ₅
二手资料	内部资料	5	2	3	2	2
	公开资料	2	3	1	1	3
现场观察	调研次数	6	5	5	2	3
合计		录音 63 分钟,文字资料 5 万字	录音 75 分钟,文字资料 1.2 万字	录音 55 分钟,文字资料 0.8 万字	录音 62 分钟,文字资料 0.3 万字	录音 45 分钟,文字资料 1.1 万字

资料来源:本文整理,后文同。

量为0.821, 巴特利特球形检验近似卡方值为3 003.328, 且都在0.001的水平上具有统计学意义, 印证该问卷具有良好的结构效度。样本职业分布如下: 网约车司机占比15.2%, 搜房网、爱屋及乌等互联网房产中介占11.6%, 互联网家政服务类占6.0%, 淘宝店主及周边服务类占比15.8%, 微商及直播平台占14.0%, 外卖骑手占20.6%, 线上律师服务平台占6.4%, 其他平台占10.4%。

四、基于扎根理论的零工经济工作关系系统模型构建

(一)资料编码过程

当下已经出现大量的平台企业和在线零工, 但现有理论却缺乏对此现象的深入整合研究, 无法有效解答工作关系系统的影响因素, 也难以有效指导管理实践。为此, 本文运用扎根理论方法指导研究过程, 基于访谈数据资料的不断对比, 探究工作关系系统的影响因素。

1. 开放式编码

开放式编码过程即研究者在充分观察、理解访谈情境的基础上, 通过贴标签、概念化操作, 进而归纳出初级范畴, 确定范畴的性质和维度。利用软件Nvivo 11.0对访谈资料进行编码, 整理, 标记访谈数据中的多个子节点。具体过程示例如表2所示。

2. 主轴式编码

由于访谈记录和二手资料量比较大, 课题组运用Nvivo11.0的词频分析功能统计和人工排除, 筛选出69个高频词, 结合开放式编码的贴标签过程, 形成初级范畴70个; 然后按照STAR法则, 把初级范畴进行主轴式编码, 依据相似关系进行主范畴和次范畴

的归纳。具体过程示例见下页表3。

3. 选择性编码

选择性译码是归纳和提炼主范畴的过程。为了确定所提炼理论的有效主范畴, 结合标准就业劳动关系模型的相关文献^[40-43], 最终确定16个主范畴为: 宏观经济、公共政策、互联网技术、价值观变迁、工作协议、行业组织、安全健康、话语权、管理费、薪酬福利、工作环境、职业发展、组织承诺、工作乐趣、顾客行为和顾客评价。

把16个主范畴分为4个外部环境要素和12个内部环境要素, 再依据平台企业、平台劳动者、消费者之间的关系把12个主范畴进行分组, 共分为三组。分组情况如下: 影响平台企业和消费者之间的因素变量为管理费、顾客行为和顾客评价; 影响平台劳动者和消费者之间的因素变量为顾客行为、顾客评价、职业发展、工作环境和乐趣; 影响平台劳动者和平台企业之间的因素变量为工作协议、行业组织、安全健康、话语权、管理费、薪酬福利、工作环境、职业发展、组织承诺和工作乐趣。

(二)零工经济工作关系系统模型构建

1. 在线零工的新特征

研究发现零工经济中资源的匹配方式是基于大数据、算法控制、定位系统、实时交互等互联网科技, 因此有临时性和独立性的特征, 但又与标准就业(standard employment)、个体户或者自雇者(self-employment)有明显的不同, 具体如下:

一是劳动过程呈现“碎片化”特征。平台劳动者与平台企业签订的多为服务协议, 在工作内容和分配的方式上, 平台劳动者主要通过平台进行线

表2 开放式编码示例

编号	样本资料摘录	贴标签	概念化(初级范畴)
B ₁	在平台上的工资还算高, 这是我留在平台上的主要原因。	工资高	s ₁ 工资
B ₁₆	平台要求每个骑手都要缴纳交通意外险, 我们专送骑手是公司负责。	缴纳交通意外险	s ₂ 交通意外险
B ₁₄	听说每个骑手都可以享受个计划, 就是有大病可以申请一笔钱。	大病救助	s ₃ 健康计划
B ₆	如果每个月接几个像样的活, 收入还是蛮可观的, 比上班好。	收入高	s ₄ 收入
		自由度高	s ₂₀ 自由
A ₅	我们主要经营的是信息服务, 所以收信息服务费是很正常的, 这是我们的商业模式。	信息费、管理费收取	s ₅ 管理费 s ₆ 信息费

注: s为初级范畴, 其他开放性编码过程由于篇幅限制省略。

表3

主轴式编码示例

初级范畴				次范畴	主范畴
背景	目标	行动	结果		
s ₃₈ 恶劣天气 s ₆₁ 顾客催单 s ₆₃ 负面情绪	s ₁₄ 安全	s ₈ 压力大	s ₅₁ 事故率	S ₄ 工作过程安全	SS ₃ 安全健康
s ₁₁ 时间自由	s ₁ 工资 s ₂₄ 福利 s ₄ 收入	s ₂₅ 加班	s ₆₁ 工作时间长 s ₄₃ 排名	S ₅ 工作时间	
s ₆₈ 享受低保	s ₁₄ 安全	s ₂ 交通意外险 s ₁₃ 商业保险 s ₅₉ 社保	s ₃ 健康计划	S ₆ 健康及职业病	
s ₅₇ 碎片管理	s ₃₇ 工作环境	s ₉ 服装 s ₅₆ 装备 s ₆₅ 工具	s ₂₂ 身份 s ₅ 管理费	S ₇ 劳动工具	

注:s为初级范畴,S为次级范畴,SS为主范畴,其他变量编码过程由于篇幅限制省略。

上获取和线上匹配,有一定的主动性和灵活性,需求并不是连续的。平台劳动者在劳动时间上的碎片化特征导致其管理过程也呈现碎片化的特征。平台劳动者在劳动过程中需要接受平台的算法排名和GPS系统实时监督,在休息和等待任务时又呈现灵活和自由的特征。基于劳动关系“控制论”和“从属论”的观点,可以判定在碎片化的劳动时间里,平台与劳动者构成劳动关系,而劳动过程也呈现碎片化的特征。

二是工作组织方与评价方不一致。平台劳动者的服务质量由顾客通过线上评价,平台通过算法对劳动者进行排名,并依据排名影响工作任务的获取和匹配。工作的组织者并不是最终用户,平台劳动者需要直接面对消费者或者工作发包方,工作组织方和评价方的不一致注定了三角关系的存在。平台劳动者的劳动过程属于情绪劳动——压抑真实情绪,表现出符合组织要求的情绪的劳动过程。

三是需要平台劳动者提供部分生产工具。平台劳动者在劳动过程中需要自己提供相应的资本设备或工作场所,例如网约车司机的汽车、外卖骑手的电动车、网络主播的工作场所和互联网美业工作者的美容用具等。虽然生产工具的资本含量普遍不高,但也是劳动过程中重要生产资料的一部分。

四是信息数据成为参与分配的生产要素。线上零工经济中匹配的效率基于大数据和移动通信技

术,因此平台的开发、数据、算法的整合成为平台企业的重要商业模式,平台也以此收取20%~30%的信息费。数据成为继劳动、资本、土地、知识、技术、管理之后的又一参与分配的生产要素。

综上,平台劳动者与标准就业、传统零工、个体工商户在工作时间、工作场所、工作管理和法律地位等方面都存在着显著区别,具体见表4。

2. 基于邓洛普静态模型的演化

当代劳动关系系统理论开始和形成于20世纪40年代。邓洛普(Dunlop, 1977)把这一领域分散的理论建成一个系统化的思想体系,认为劳动关系系统中行为主体、环境及意识形态是构成劳动关系系统的基本要素,而规则是受这些要素的影响所形成和变化的劳动关系系统的产出,又反馈到劳动关系运行过程中作为各方主体的行为规范和准则^[47]。基于邓洛普劳动关系系统的理论框架,结合5个平台企业的32个深度访谈的编码、整理和分析,本文针对零工经济中的工作关系将理论模型进行了如下演化:

第一,在工作关系系统的主体中加入消费者主体。零工经济线上匹配、线上评价的特征注定顾客的行为和情绪会直接反作用于平台劳动者,影响其对工作关系的主观评价。访谈中很多劳动者甚至认为“消费者就是雇主”(B₁、B₈)。加之平台企业依据顾客评价和算法来控制业绩排序,影响任务的分配——

表4 平台劳动者与其他就业形态的区别和联系

	标准就业	传统零工	平台劳动者(在线零工)	个体工商户
工作时间	全日制	相对确定	碎片化	不确定
工作场所	确定	相对确定	相对确定	不确定
工作内容获取	分配	分配	线上获取	需求
工作期限	较长	不确定	相对较长	不确定
工作管理	层级管理	以结果为导向的简单管理	基于算法控制的碎片化管理	-
生产资料	雇主提供	部分提供	部分提供	全部提供
工作报酬	工资和社会保险	计件工资	扣除平台服务费的计件工资	利润
工作评价	直属上级	上级	顾客	合同方
合同类型	劳动合同	工作协议	服务协议	商业合同
法律地位	劳动关系	雇佣关系	工作关系	市场关系

“排名靠前就会分配一些容易的、距离近的订单”(B₉、B₁₅),因此也会直接影响平台劳动者的收入水平和职业发展。

第二,将宏观环境具体细化为宏观经济、公共政策和互联网技术。宏观经济对于零工经济影响巨大,因为宏观经济环境的变化会直接影响劳动者在零工经济和正规就业队伍流动(A₅、B₁₁)。同样由于中国行政区域大,经济发展的不均衡导致不同区域的收入差距大,当劳动者选择“用脚投票”时,公共政策对其影响巨大(B₂、B₇、B₁₀、B₁₅)。互联网技术的深入发展为“可以尝试远程办公和适当的工作分享”(A₄、B₅)打破组织界限,模糊企业边界创造了可能。

第三,将意识形态变化具体细化为劳动者工作价值观变迁。在访谈过程中很多平台劳动者提到了“工作环境简单”(B₁₅)、“人际关系简单”(B₁₉)、“工作自由”(B₂、B₃)、“有乐趣”(B₂₀、B₃)、“可以更多照顾家庭生活”(B₆、B₁)等,更有人标榜自己为“斜杠青年”(B₃),可见新生代的劳动者更关注家业平衡,更期待闲暇时间和自我实现,这种价值观变迁是零工经济兴起和繁荣的重要基础。

第四,确定影响三组关系的12个微观因素。遵循邓洛普的系统论方法,本文将宏观环境(宏观经济、公共政策和技术进步)与工作价值观变迁作为外部输入条件,平台企业、平台劳动者和消费者作为主体。模型的输出为工作场所的规则网(实体规则)和制度实践(程序规则),这些规则随工作场所的主体和劳动过程变化再反馈到输入和转换的过程,形成一

个有效循环的系统(下页图1)。

五、基于有序回归的模型验证及影响因素分析

(一)模型验证及影响因素分析

为了明确外部环境和内部环境各要素对工作关系的影响,本文用问卷调查数据通过有序回归模型对工作关系系统模型中的16个范畴进行验证,并将其划分为3个外部因素和12个内部因素,由于外部环境中“工作价值观变迁”这一范畴因很难量化处理,且在微观因素中的“工作乐趣”和“职业发展”中会有所体现,因此暂不计算其贡献率。15个因变量定义及赋值如下页表5所示。

使用软件Stata 15.0中的Ologit命令,通过有序回归模型对模型中的关键节点进行验证和计算,残差e服从logistics分布。在给定的关于e残差的logistics分布假设下,可推导出响应概率,如下所示:

$$p(y=1 | x) = p(\hat{y}_i \leq \theta_1 | x) = \varphi(\theta_1 - x\beta) \quad (4)$$

$$p(y=2 | x) = p(\theta_1 < \hat{y}_i \leq \theta_2 | x) = \varphi(\theta_2 - x\beta) - \varphi(\theta_1 - x\beta) \quad (5)$$

.....

$$p(y=5 | x) = p(\hat{y}_i \geq \theta_5 | x) = 1 - \varphi(\theta_5 - x\beta) \quad (6)$$

由VIF命令可知,各变量膨胀因子取值均在1以内,即多重共线性对回归结果的影响较小。有序回归分析结果可知 N=261, R²=0.581, LR chi2(25)=370.27, P=0.000,说明模型具有统计学意义。模型评估的有效性检验参数即各模型的R²、LR chi2、P值没有明显变化,各变量在α=0.1、α=0.05、α=0.01的水平上具有统计学意义,且模型II加入控制变量k₁-k₅

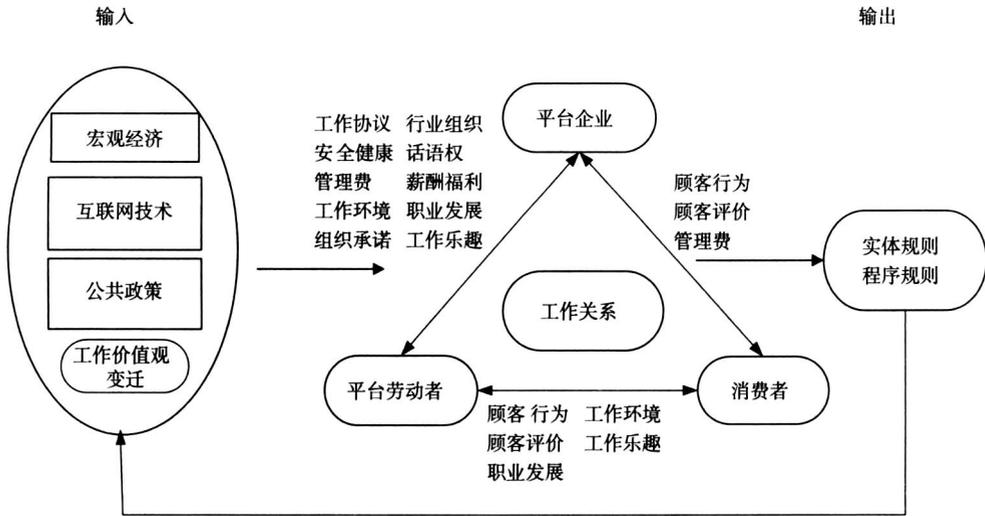


图1 零工经济工作关系系统静态模型

表5 变量定义及赋值

一级组变量	二级组变量	编码	变量名称	变量赋值
被解释变量	社会	y	工作关系	1=非常好、2=比较好、3=一般、4=比较差、5=非常差
	技术	a ₁	公共政策	1=影响非常大、2=影响比较大、3=一般、4=影响比较小、5=影响非常小
	经济	a ₂	技术进步	1=影响非常大、2=影响比较大、3=一般、4=影响比较小、5=影响非常小
外部环境	宏观经济	a ₃	宏观经济	1=影响非常大、2=影响比较大、3=一般、4=影响比较小、5=影响非常小
	工作协议	b ₁	工作协议	1=是、2=否
	行业组织	b ₂	行业组织	1=是、2=否
内部环境	平台企业与平台劳动者之间关系	b ₃	安全健康	1=非常好、2=比较好、3=一般、4=比较差、5=非常差
		b ₄	话语权	1=非常好、2=比较好、3=一般、4=比较差、5=非常差
		b ₅	管理费	1=5%、2=5%—10%、3=10%—20%、4=20%—30%
		b ₆	薪酬福利	1=很不满意、2=不满意、3=一般、4=满意、5=很满意
	平台劳动者与消费者之间关系	b ₇	组织承诺	1=非常符合、2=比较符合、3=一般、4=比较不符合、5=非常不符合
		c ₁	工作环境	1=很不满意、2=不满意、3=一般、4=满意、5=很满意
		c ₂	职业发展	1=很不满意、2=不满意、3=一般、4=满意、5=很满意
		c ₃	工作乐趣	1=很不满意、2=不满意、3=一般、4=满意、5=很满意
	平台企业与消费者之间关系	d ₁	顾客行为	1=影响非常大、2=影响比较大、3=一般、4=影响比较小、5=影响非常小
		d ₂	顾客评价	1=影响非常大、2=影响比较大、3=一般、4=影响比较小、5=影响非常小
控制变量	性别	k ₁	性别	1=男、2=女
	年龄	k ₂	年龄	1=30岁以上、2=30岁及以上
	受教育水平	k ₃	受教育水平	1=大专以下、2=大专及以上
	婚姻状况	k ₄	婚姻状况	1=未婚、2=已婚、3=离异/丧偶
	户籍	k ₅	户籍	1=本地户籍、2=外地城镇户籍、3=外地农村户籍

后,影响效果未发生改变。具体结果见表6。

(二)影响因素贡献率分析

因为OR值(表6)并不能有效显示自变量对因变

量的影响大小,所以本研究通过发生比率(odds ratio)对各自变量的回归系数计算弹性,得出12个因素对于工作关系影响的贡献率。结果表明,工作关系同时

表 6

Ologit 回归模型系数及 OR 值

编码	变量名称	回归系数			模型 I		模型 II		
		模型 I	模型 II	OR	标准差	Z	OR	标准差	Z
a ₁	公共政策	-0.480**	-0.418*	0.619	0.145	-2.05**	0.658	0.158	-1.75*
a ₂	技术进步	-0.190	-0.148	0.827	0.203	-0.78	0.862	0.216	-0.59
a ₃	宏观经济	0.850***	0.842***	2.339	0.662	3.01***	2.321	0.681	2.87***
b ₁	工作协议	0.706*	0.808**	2.026	0.756	1.89*	2.243	0.884	2.05**
b ₂	行业组织	0.900*	0.883*	2.452	1.211	1.82*	2.417	1.202	1.78*
b ₃	安全健康	1.861***	1.967***	6.427	2.516	4.75***	7.150	2.839	4.95***
b ₄	话语权	1.686***	1.620***	5.400	2.098	4.34***	5.052	2.028	4.04***
b ₅	管理费	-0.330*	-0.346*	0.719	0.136	-1.75*	0.708	0.141	-1.74*
b ₆	薪酬福利	1.248***	1.291***	3.484	1.571	2.77***	3.636	1.681	2.79***
b ₇	组织承诺	0.459**	0.428**	1.142	0.179	0.84	1.198	0.198	1.09
c ₁	工作环境	1.073**	0.985**	2.940	1.546	2.05**	3.129	1.721	2.07**
c ₂	职业发展	0.165	0.227	0.830	0.102	-1.52	0.844	0.109	-1.31
c ₃	工作乐趣	1.078**	1.141**	0.942	0.160	-0.35	0.966	0.169	-0.20
d ₁	顾客行为	-1.253***	-1.224***	0.286	0.091	-3.91***	0.294	0.096	-3.75***
d ₂	顾客评价	1.175***	1.204***	3.239	1.009	3.77***	3.334	1.063	3.78***
k ₁	性别		-0.471				0.625	0.250	-1.18
k ₂	年龄		-0.088				0.916	0.255	-0.32
k ₃	受教育水平		0.003				1.003	0.131	0.02
k ₄	婚姻状况		0.117				1.124	0.523	0.25
k ₅	户籍		-0.015				0.985	0.226	-0.06
	样本量	261	255	261			255		
	R ²	0.581	0.580	0.581			0.580		
	Log likelihood	-133.470	-129.890	-133.470			-129.890		
	LR chi2	370.270	359.220	370.270			359.220		
	P > chi2	0.000	0.000	0.000			0.000		

注：*表示 P < 0.1, **表示 P < 0.05, ***表示 P < 0.01。

受外部环境和内部环境的影响,其中外部环境影响因素占比 11.25%,内部环境占比 88.75%(见下页表 7)。

(三)结果分析——外部环境

研究发现外部环境对平台劳动者的关系体验影响从大到小的三个变量分别为宏观经济(6.95%)、技术进步(2.46%)和公共政策(1.84%)。劳动者价值观的变迁既作用于外部环境又作用于内部环境。

1. 新生代劳动者职业价值观的变迁是零工经济繁荣的基础

随着“90后”成为劳动力市场的主力军,他们对自由、灵活的崇尚改变了劳动力市场的总体特征,成为零工经济得以发展的重要环境。访谈中很多平台就业人员表示“可以自由决定自己的工作计划、工作

时间和工作地点”(B₆、B₁₁)成为平台企业吸引人的原因。“工作环境”“工作乐趣”成为平台就业人员考虑的重要因素。移动互联技术的发展提供了远程工作的可能,也让人们可以随时体验不同工作的乐趣,享受更幸福、更有获得感的生活,这也是很多律师、医生等高知群体加入零工经济的原因。面对新生代劳动者的价值观变迁,既需要平台企业探索管理创新,也需要关注在提升新生代劳动者职业技能的时候要顺应其价值取向,探索新途径、新办法。

2. 工作关系系统输出的“规则网”反作用于外部环境

“规则网”主要指工作场所的操作规程、奖惩制度、补偿制度等,邓洛普(1977)把规则的制定和建立

表 7

影响因素贡献度排序

一级分类	效果(%)	二级分类	百分比(%)	编码	变量名称	效果(%)
外部环境	11.25	社会	1.84	a ₁	公共政策	1.84
		技术	2.46	a ₂	技术进步	2.46
		经济	6.95	a ₃	宏观经济	6.95
内部环境	88.75	平台企业与平台劳动者之间关系	64.28	b ₁	工作协议	6.01
				b ₂	行业组织	7.28
				b ₃	安全健康	19.08
				b ₄	话语权	16.04
				b ₅	管理费	2.14
				b ₆	薪酬福利	10.34
				b ₇	组织承诺	3.39
		平台劳动者与消费者之间关系	14.00	c ₁	工作环境	8.73
				c ₂	职业发展	2.47
				c ₃	工作乐趣	2.80
				d ₁	顾客行为	0.85
平台企业与消费者之间关系	10.47	d ₂	顾客评价	9.62		

过程看作是劳动关系研究的中心,系统中的规则随工作过程的变化而变化,这些规则和变化使劳动关系出现不同的情势,又反作用于外部环境^[47]。在零工经济中,平台劳动者和平台企业之间是否存在劳动关系难以界定,因为任务导向的用工需求削弱了用工关系的连续性,增加了劳动时间和劳动管理的碎片化特征,模糊了平台劳动者的人身从属性、组织从属性、经济从属性特征。零工经济工作关系同样是个有机循环的系统,宏观经济和公共政策作为重要的输入要素又反过来被输出结果影响。

(四)结果分析——内部环境

内部环境中影响平台企业和平台劳动者的关系变量按重要程度排序分别为安全健康、话语权、薪酬福利、行业组织、工作协议、组织承诺和管理费;影响平台劳动者与消费者间关系的变量按重要程度排序分别为工作环境、工作乐趣和职业发展;影响平台企业与消费者之间关系的变量按重要程度排序分别为顾客评价和顾客行为。不同于传统的劳动关系中雇主和雇员两个主体,零工经济工作系统模型中加入了消费者一极,消费者与平台企业、平台劳动者之间关系的影响因素分别为 10.47%和 14.00%,不容忽视。排序靠前的微观因素分别为:安全健康(19.08%)、话语权(16.04%)和薪酬福利(10.34%)。

1.“安全健康”是工作关系优化的关键要素

因变量赋值来源于平台劳动者的主观评价,结果显示从劳动者视角看“安全健康”是对工作关系影响最大的因素,占比为 19.08%。“安全健康”主要指劳动者在劳动过程中的劳动保护、安全体验,更包括劳动者对于收入质量、工作稳定性、收入稳定性、抗风险能力、劳动力市场安全性、失业风险、工资抗跌风险、身体健康风险的预期等,而目前零工经济中的劳动关系判定困难导致平台劳动者的社会保险覆盖率低,平台劳动者因不可抗力(如新冠疫情)、因病、伤残或年龄问题暂时或永久退出劳动力市场的风险没有保障,增加了平台劳动者在零工经济中的风险,需要出台增加平台劳动者安全感的社会保护制度。

2.企业边界虽模糊,“话语权”和“集体意识”依然重要

零工经济中企业边界变得模糊,“组织消失”的背景下劳动者的权益诉求表达和集体意识依然重要。多数受访者在接受访谈时表示“希望有与平台交流的渠道”(B₁₅),并表示“希望对于平台管理费的收取、平台管理规定的制定有参与感”(B₁₂)。通过数据看出“话语权”对于工作关系的影响占比为 16.04%,仅次于“安全健康”,可见平台劳动者对于“话语权”等民主参与的形式还是很渴望和重视的。通过访谈

发现,平台劳动者对于话语权的关注主要围绕在与报酬相关,需要引导平台与平台劳动者就劳动报酬、工作时间、劳动保护等建立制度化、常态化沟通协调机制。“行业组织”对于工作关系的影响占比为7.28%,可见在“组织消失”的背景下,劳动者眼中“集体”的力量和归属感依然重要。无论是微观层面的集体合同,还是中观层面的行业协会、行业工会,都应是充分发挥集体协商机制的重要载体。

3.“薪酬福利”和“顾客评价”仍是影响关系评价的重要因素

目前活跃在零工经济中的不乏高技能人才,如医生、律师、广告创意设计和程序设计员等,但是通过访谈发现这些高技能人才也多为初入专业、缺乏经验的年轻劳动者(B_{11} , B_6),以维持生计和积累经验为目的。其他服务平台上大部分平台劳动者还都属于低技能的劳动者,这也是薪酬福利(10.34%)和顾客评价(9.62%)占比很高的原因。工作组织方、服务提供方和服务接受方的三角关系虽然不是新生事物,却也是零工经济的重要特征之一,有效隐藏了劳动过程中平台与劳动者的劳动关系特征。

六、主要结论与政策启示

(一)研究结论与贡献

本文运用扎根理论,深入分析零工经济中平台劳动者、平台企业、消费者的心理和行为特征,从经济整合、行为适应等多个维度,通过16个主范畴来探究零工经济工作关系的主体和不同主体相互作用的关系形成。基于邓洛普的系统理论构建了零工经济工作关系系统静态模型,弹性计算各个要素对于工作关系的贡献率,并探讨了工作场所规则输出和外部环境输入的循环作用。

研究表明,零工经济中的“工作关系”主体由标准就业的“劳”“资”两极新增了“消费者”一极,这种新关系随零工经济数字技术和新生代劳动者的价值观念变迁而形成,受宏观经济、公共政策和技术进步三个外部因素影响。可见,互联网的渗透率和普及率、移动支付技术的广泛应用、新生代劳动者就业观念的变化都是影响工作关系的外部环境。内部环境中影响工作关系的微观因素为安全健康(19.08%)、话语权(16.04%)、薪酬福利(10.34%)、顾客评价

(9.62%)、工作环境(8.73%)等。

本文的创新点在于:一是明确了零工经济及其相关概念的界定,澄清了相关认识误区;二是构建了零工经济中的工作关系系统,力求把抽象、模糊的新型关系具体化、形象化,为构建零工经济中的和谐工作关系提供了方向。文章的研究结论为支持零工经济健康发展的政策创新提供了切入点。

(二)政策启示

零工经济在创新引领、服务民生、繁荣数字经济、拓展就业岗位等方面的积极作用显著。在中国“就业优先”战略的引领下,零工经济对优化资源配置、推动产业升级、促进创新创业、拓展就业岗位等方面的重要作用在后疫情时期更加值得期待。劳动关系作为现代经济社会生活中最重要、最基本的关系之一,在新业态中的新变化更亟须关注。

1.改善外部政策环境,提升正向体验

研究表明,宏观经济和公共政策作为重要的外部环境,直接影响平台劳动者工作关系的体验性评价。疫情期间“全民宅家”的居家隔离政策增加了平台企业的交易需求和用工需求,应充分发挥零工经济在吸纳就业过程中的“海绵”效应。2020年的政府工作报告中,李克强总理明确指出,“要全面强化就业优先战略。财政、货币和投资等政策要聚力支持稳就业”^[7]。同时,大数据、云计算等技术进步为零工经济中灵活就业的统计提供了可能,因此可以尝试通过《就业促进法》的修订,把活跃在零工经济中的灵活就业纳入就业统计,明确其劳动者的身份。数量、身份、地位的明确对于工作关系的优化是重要基础。此外,在公共政策的制定过程中要充分关注平台劳动者的“安全健康”体验,解决社会保险覆盖率低、无法享受工伤认定和伤残待遇的问题,以及劳动者因不可抗力(如新冠疫情)、因病、伤残或年龄问题暂时或永久退出劳动力市场的风险没有保障的问题。

2.设立“平台职业互助金”,积极推动平台劳动者的权益保障措施落地

设立“平台经济职业互助金”,解决目前社保政策未能覆盖的平台劳动者的职业意外伤害、安全事故、大病救治等相关费用支出。地方政府可以要求

平台企业依据行业列表中工伤保险标准缴纳“职业互助金”，由税务机构代收。对高科技创新型平台企业，政府可给予部分缴纳减免，减免金额由地方政府从工伤保险基金中拨付补充。统筹各方代表组成“互助金管理委员会”，基金的日常管理、运营和劳动者职业伤害的认定、医疗救治、经济补偿等重大事项通过三方机制协商完成。

3. 推动中观层面的集体协商机制，改善建言机制和集体意识

政府应推动成立平台企业行业协会，一方面指导和帮助平台企业规范用工行为、防范和化解矛盾争议，引导其与平台劳动者建立制度化、常态化的沟通机制；另一方面，制定行业用工规范，劳动定额标准，组织签订行业性集体协议^[48]。解决因无相关劳动定额和安全生产的行业标准和监管部门，导致工作时长、劳动保护差、缺乏职业可持续发展的问题，以及平台劳动者渴望民主参与和话语权的问题。在“企业边界模糊”的背景下提升平台劳动者的集体归属感与安全感。

(三) 局限性与未来研究方向

因零工经济中数据采集的困难造成现有数据和测量工具的局限。目前灵活就业并未纳入官方就业统计数据中，致使数据采集困难，本文通过调研数据进行推演，一方面问卷调查多来自平台就业人员的主观评价，另一方面调研样本所覆盖的行业、地域分布欠科学，存在一定的瑕疵。未来后续研究设计中在因变量的测量上，应该更关注对客观数据的搜集。

新冠肺炎疫情下国际劳工组织(ILO)将疫情描述为“第二次世界大战以来最严重的全球危机”^[3]，加之人工智能新技术带来的劳动力市场变化对零工经济中的工作关系评估会带来哪些冲击？中国政府全面加强就业优先战略下的政策创新在就业规模和质量上的政策效率如何？这些问题都是有待进一步研究和关注的。

参考文献：

[1]NOLAN P. Good work: The Taylor review of modern working practices[J]. Industrial Relations Journal, 2018, 49(5-6): 400-402.
[2]HEEKS R. Decent work and the digital gig economy: A

developing country perspective on employment impacts and standards in online outsourcing, crowdwork, etc[Z]. Development Informatics Working Paper No. 71, 2017.

[3]International Labour Office. Global employment trends for youth 2020: Technology and the future of jobs[EB/OL].(2020-03-09).[2019-11-29]https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-ubl/documents/publication/wcms_737648.pdf.

[4]European Commission, European Political Strategy Centre (EPSC). The future of work: Skills and resilience for a world of change [EB/OL][2019-11-29]. http://ec.europa.eu/epsc/publications/notes/sn13_en.htm.

[5]LEHDONVIRTA V. Flexibility in the gig economy: Managing time on three online piecework platforms[J]. New Technology, Work and Employment, 2018, 33(1): 13-29.

[6]国家信息中心分享经济研究中心，中国互联网协会分享经济工作委员会. 中国共享经济发展年度报告(2018)[EB/OL].(2018-03-02)[2020-06-01].http://www.sic.gov.cn/News/79/8860.htm.

[7]中华人民共和国中央人民政府. 政府工作报告[EB/OL].(2020-05-22)[2020-06-01]. http://www.gov.cn/guowuyuan/2020zfgzbg.htm.

[8]TODOLÍ-SIGNES A. The ‘gig economy’: Employee, self-employed or the need for a special employment regulation?[J]. Transfer: European Review of Labour and Research, 2017, 23(2): 193-205.

[9]谭琳, 李军锋. 我国非正规就业的性别特征分析[J]. 人口研究, 2003(5): 11-18.

[10]陈杰. 非典型雇佣问题文献综述[J]. 经济学动态, 2003(5): 59-63.

[11]林肇宏, 王静, 王珏. 非典型雇佣方式与企业绩效关系的实证研究[J]. 宏观经济研究, 2012(1): 41-46.

[12]周建新. 中国东南沿海城市散工的现实状况与学理分析[J]. 深圳大学学报(人文社会科学版), 2016(2): 35-42.

[13]DE STEFANO V. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”[Z]. ILO Conditions of Work and Employment Series No. 71, 2016.

[14]WOOD A J. The Taylor review: Understanding the gig economy, dependency and the complexities of control[J]. New Technology, Work and Employment, 2019, 34(2): 111-115.

[15]KÄSSI O, LEHDONVIRTA V. Online labour index: Measuring the online gig economy for policy and research[J]. Technological Forecasting and Social Change, 2018, 137: 241-248.

[16]HOWCROFT D, BERGVALL-KÅREBORN B. A typology of crowdwork platforms[J]. Work, Employment and Society,

2019, 33(1): 21–38.

[17]HALL J V, KRUEGER A B. An analysis of the labor market for Uber’s driver-partners in the United States[J]. *ILR Review*, 2018, 71(3): 705–732.

[18]WOOD A J, GRAHAM M, LEHDONVIRTA V, et al. Networked but commodified: The (dis) embeddedness of digital labour in the gig economy[J]. *Sociology*, 2019, 53(5): 931–950.

[19]GOODS C, VEEN A, BARRATT T. “Is your gig any good?” Analysing job quality in the Australian platform-based food-delivery sector[J]. *Journal of Industrial Relations*, 2019, 61(4): 502–527.

[20]KALLEBERG A L. Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work[J]. *Annual Review of Sociology*, 2000, 26(1): 341–365.

[21]MERLO K L. Attentional pull: The off-task pull of emotions and on-task pull of goals[D]. Atlanta, GA: Georgia Institute of Technology, 2015.

[22]ALOISI A. Commoditized workers: Case study research on labor law issues arising from a set of on-demand/gig economy platforms[J]. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, 37(3):653–690.

[23]KENNEDY J. Three paths to update labor law for the gig economy[Z]. Information Technology & Innovation Foundation, 2016.

[24]MINTER K. Negotiating labour standards in the gig economy: Airtasker and Unions New South Wales[J]. *The Economic and Labour Relations Review*, 2017, 28(3): 438–454.

[26]CHERRY M A, ALOISI A. “Dependent contractors in the gig economy: A comparative approach[Z]. Saint Louis University School of Law Legal Studies Research Paper Series No. 15,2016.

[27]KURIN J. A third-way for applying U. S. labor laws to the online gig economy: Using the franchise business model to regulate gig workers[J]. *Journal of Business & Technology Law*, 2017, 12(2): 193–226.

[28]PINSOFF J. A new take on an old problem: Employee misclassification in the modern gig-economy[J]. *Michigan Telecommunications and Technology Law Review*, 2015, 22(2): 341–373.

[29]CARBONI M. A new class of worker for the sharing economy[J]. *Richmond Journal of Law & Technology*, 2016, 22(4): 1–56.

[30]ROSENBLAT A, STARK L. Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber’s drivers[J]. *International Journal of Communication*, 2016, 10: 3758–3784.

[31]SCHOR J B, ATTWOOD-CHARLES W. The “sharing”

economy: Labor, inequality, and social connection on for-profit platforms[J]. *Sociology Compass*, 2017, 11(8): e12493.

[32]肖竹. 网约车劳动关系的认定: 基于不同用工模式的调研[J]. *财经法学*, 2018(2):95–110.

[33]班小辉.“零工经济”下任务化用工的劳动法规制[J]. *法学评论*, 2019(3): 106–118.

[34]王全兴, 王茜. 我国“网约工”的劳动关系认定及权益保护[J]. *法学*, 2018(4):57–72.

[35]常凯. 雇佣还是合作, 共享经济依赖何种用工关系[J]. *人力资源*, 2016(11):38–39.

[36]吴清军, 李贞. 分享经济下的劳动控制与工作自主性——关于网约车司机工作的混合研究[J]. *社会学研究*, 2018(4): 137–162, 244–245.

[37]丁晓东. 平台革命、零工经济与劳动法的新思维[J]. *环球法律评论*, 2018(4):87–98.

[38]常凯. 经济发展不能漠视劳动者的安全与健康[J]. *中国人力资源开发*, 2005(1):68–70.

[39]程延园. 《劳动合同法》: 构建与发展和谐稳定的劳动关系[J]. *中国人民大学学报*, 2007(5):104–110.

[40]姚先国, 郭东杰. 改制企业劳动关系的实证分析[J]. *管理世界*, 2004(5):97–107.

[41]DEERY S J, IVERSON R D. Labor-management cooperation: Antecedents and impact on organizational performance[J]. *ILR Review*, 2005, 58(4): 588–609.

[42]CUTCHER-GERSHENFELD J, KOCHAN T, WELLS J C. In whose interest? A first look at national survey data on interest-based bargaining in labor relations[J]. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 2001, 40(1): 1–21.

[43]GITTELL J H, VON NORDENFLYCHT A, KOCHAN T A. Mutual gains or zero sum? Labor relations and firm performance in the airline industry[J]. *ILR Review*, 2004, 57(2): 163–180.

[44]YIN R K. Discovering the future of the case study method in evaluation research[J]. *Evaluation Practice*, 1994, 15(3): 283–290.

[45]LAYDER D. Grounded theory and field research[M]// LAYDER D. *New strategies in social research*. Cambridge: Polity Press, 1983: 50–58.

[46]STRAUSS A, CORBIN J M. *Grounded theory in practice* [M]. London: Sage, 1997.

[47]DUNLOP J T. Policy decisions and research in economics and industrial relations[J]. *Industrial and Labor Relations Review*, 1977, 30(3): 275–282.

[48]刘家门. 多边公共平台的运作机理与管理策略——基于社区社工服务中心的跨案例研究[J]. *理论探索*, 2020(1):98–105.