

平台经济下数字零工的劳动权益保障研究

闫慧慧 杨小勇

【摘要】灵活就业是数字经济背景下的新型就业方式,如何加强数字零工等灵活就业人员的劳动权益保障已成为亟待解决的问题。基于马克思主义政治经济学视角对数字零工进行概念辨析与界定可以发现,平台企业和数字零工的劳动关系具有特殊性,这一特殊性体现在资本从生产、分配、劳动强度和劳动时间方面加剧了对数字零工剩余价值的压榨,引发了数字零工职业保障不足、收入分配不公、“泰罗制”管理和职业晋升不畅等劳动权益保障问题。在全面开启建设社会主义现代化强国之际,为构建和谐劳动关系,落实共享发展理念,推动新时代共同富裕,应明确数字零工的法律身份,健全配套职业保障制度,加强对平台企业无序扩张的反垄断监管力度,并打破数字零工职业发展的天花板。

【关键词】平台经济;数字零工;劳动权益保障

【作者简介】闫慧慧,同济大学马克思主义学院博士研究生;杨小勇(通讯作者),同济大学马克思主义学院教授,博士生导师。

【原文出处】《经济学家》(成都),2022.5.58~68

【基金项目】国家社会科学基金项目“全面建成小康社会目标下劳动收入应有份额及实现机制研究”(17BKS053)。

引言

数字化浪潮推动了第四次工业革命,随着新一轮产业和科技革命的兴起,依托互联网等现代信息技术实现资源最优配置的平台经济^①得以快速发展,迅速催生了新就业形态并提供了多样化的灵活就业岗位,产生了大量以外卖骑手为代表的数字零工。根据国家信息中心发布的《中国共享经济发展报告(2021)》,2020年上半年美团平台骑手总数达295.2万人^[1]。《中国灵活用工发展报告(2022)》数据显示,2021年超过六成的企业使用灵活用工并呈扩张趋势^[2]。依托平台经济的新就业形态兼具包容性和灵活性,一方面既包含在线教育和软件设计等知识密集型复杂劳动岗位,也有网约车司机、外卖骑手等熟练型劳动岗位;另一方

面平台企业能够及时根据市场需求调整岗位的类型和数量,为失业者提供丰富的再就业机会,有效促进了就业市场动态稳定和劳动力的高效管理。平台经济依托互联网等信息技术创造了生产力新的组织方式,孕育出数字化管理师和无人机驾驶员等富有特色的新工种、新职业,进一步推动大众创业万众创新,是经济发展的新动能。习近平总书记指出,平台经济有利于提高全社会资源配置效率,推动技术和产业变革朝着信息化、数字化、智能化方向加速演进,有助于贯通国民经济循环各环节,其发展的总体态势较好,但也存在一些突出问题,如部分平台企业发展不规范和监管体制不适应等,应重点加强平台各市场主体权益保护,明确平台企业劳动保护责任等^[3]。平台企业灵活

用工的高需求和低门槛促使数字零工群体不断扩张,使零工劳动力市场的竞争愈发激烈,数字零工的内卷化和平台企业的灵活用工模式产生了许多新的劳动问题,引起了学者们的广泛关注。

面对数字零工等灵活就业人员劳动权益保障的缺失,国内外学者主要从完善立法保障和社会保障两方面探讨。在立法保障方面,数字零工和雇主产生的新型劳动关系一直是学界争论的焦点,崔学东和曹樱凡认为,平台企业拒绝以雇佣劳动形式对待零工劳动者不代表没有实质的劳动关系,更不意味着劳资矛盾的消失^[4];王天玉指出,认定平台企业和零工劳动者的劳动关系无须“面面俱到”,可以以人格从属性和经济从属性为核心进行“重点突破”^[5];袁文全和徐新鹏提出,可以参考美国加州法院系统创立的Borello要素评价体系^②确定两者是否具有劳动关系^[6];于莹则建议在劳动关系和劳务关系之外建立第三种用工关系——“零工关系”,以确保共享经济中的各类劳动者都能得到相应保护^[6]。关于数字零工法律身份认定问题有学者指出,相较于雇佣工人的工资收入、休息权和工作时间均有法律保护,数字零工等灵活就业人员缺乏相对的职业保障,当前我国劳动法已难以适应新就业形态的需要,应当通过立法对数字零工进行分类或创建新的劳动者类别确定其法律身份,探索具有中国特色的灵活用工劳动法调整模式,完善相关立法保障^[8-13]。在社会保障方面,学者们从严格监管大型平台企业的垄断行为、健全劳动基准制度、落实最低工资保障、稳步提高劳动收入、给予零工劳动者以社会尊重、加强社会保险权益保护,如扩大社会保险覆盖范围和建立职业风险有效防范化解机制等方面进行了多重讨论^[14-18]。

学界关于数字零工劳动权益保障的探讨多从立法角度给予法律规制,较少从马克思主义政治经济学视角分析劳动权益保障缺失的深层原因,以及平台资本和数字零工劳动关系变化的根源。

本文基于马克思主义理论厘清数字零工的概念范畴并尝试分析平台经济下企业与数字零工产生的特殊“劳动关系”,剖析数字零工劳动权益保障存在的问题并提出相关建议,旨在进一步构建和谐劳动关系,维护好社会的公平正义,扎实推动新时代共同富裕。

一、数字零工的概念辨析与界定

作为新就业形态者,数字零工的内涵在学理上仍有许多争议,通过辨析相近主体可进一步界定数字零工的概念范畴。

(一)数字零工的概念辨析

数字零工不同于传统零工。“零工”不是数字经济时代的新名词,毛泽东曾提出“所谓农村无产阶级,是指长工、月工、零工等雇农而言。”^[19]这里的“零工”区别于“长工”和“月工”,指短工和临时工。传统零工和数字零工的共同点都在于资方和劳动者之间没有固定的雇佣关系,不同点在于,相比较传统雇佣关系中雇主对雇员的工作过程具有绝对主导权和雇员拥有相对固定的工作时间,数字经济时代的零工劳动者能够独立自主地决定工作时间、地点和方式,以一种“自我雇佣”的形式进入劳动力市场^[20]。他们掌握基本的数字处理技术甚至专业数字技能^[21],通过借助虚拟在线平台在巨大无形的市场中为消费者提供匹配而精准的服务,根据个人的能力和时间同时选择多个“临时”工作任务,合作模式的覆盖范围也由“社区”扩展到“城市”乃至“国家”。

数字零工不同于平台内被雇佣者。数字零工和平台内被雇佣者都为平台企业提供相关服务,但因两者劳动用工模式(雇佣劳动和非雇佣劳动)的不同在工资、待遇、福利等方面差距悬殊。平台内被雇佣者往往属于企业的正式员工,与平台企业签订了具有法律作用的劳动合同,工资收入较为稳定,有权获得各项社会保险、带薪休假和职业技能培训^③等一系列法定的福利保障。数字零工与平台企业之间只是商业合作关系,平台企业通

过收取信息租金实现利润的分成,这是资本为了规避劳动力成本和应当承担的社会责任所采取的一种新的利润占有形式。

数字零工不同于平台内经营者。尽管平台内经营者和数字零工都基于合同关系通过互联网平台等媒介实现盈利和创收,但两者仍有本质区别。《中华人民共和国电子商务法》规定,平台内经营者是指通过电子商务平台销售商品或者提供服务的电子商务经营者,应当依法办理市场主体登记^④。国家市场监督管理总局认为,这里的市场主体登记往往指个体工商户登记^⑤。因此平台内经营者本质上是依托平台主动提供商品或服务的个体工商户,数字零工则是根据平台的供需匹配,为平台服务并受平台制定的规则和评价制度所制约的“独立承包商”。

数字零工不同于平台内的用户群体。本世纪初,意大利学者特拉诺瓦发表了《免费劳动:为数字经济生产文化》,首次提出数字劳动的概念并指出互联网用户的劳动属于无酬劳动^[22]。2014年福克斯在《数字劳动与卡尔·马克思》一书中指出,“‘脸书’用户的劳动是无酬的,他们是无薪工人。”^[23]同样认为互联网用户在社交媒体上的“劳动”属于无酬劳动。然而根据马克思的劳动过程理论,劳动过程的简单要素包含“有目的的活动或劳动本身,劳动对象和劳动资料”^{[24]208},用户作为平台的使用者仅仅通过用户协议等程序规定为平台提供了原始浏览信息和偏好等数据,只有通过平台内被雇佣者(数据工程师)利用各种计算机软件等信息工具(劳动资料)将其转化为大数据分析产品(劳动产品)才能实现剩余价值^[25]。因此用户对平台的使用仅仅是一种消费活动,不涉及劳动的耗费,不生产“剩余价值”,将其看作为资本工作的无酬劳动是不成立的^[26]。数字零工为平台企业提供了信息租金,与平台企业通过共同提供生产资料完成劳动过程获得劳动收入,从根本上区别于平台内用户群体的消费活动,因此两者是两类完

全不同的主体。

(二)数字零工的概念界定

通过概念辨析可以发现,数字零工不同于传统零工的临时性、随机性和有限性,其通过互联网平台高效率的精准匹配为广大用户提供服务,形式更为自由、范围更加广泛;数字零工也不同于平台内被雇佣者,他们不具备正式的劳动雇佣关系,也无法享受各项社会保险和带薪休假等福利。同时,数字零工还不同于平台内经营者和广大的用户群体,他们通过自备部分生产资料为平台提供服务。因此根据上述特点我们把数量众多的数字零工定义为,通过平台企业的中介和组织获取劳动机会并自主提供计件工作的“独立承包商”^[27]。根据清华大学社会科学学院对互联网零工经济的七大分类^[28]可以将数字零工进一步归纳为基于网络平台产生的数字零工和因网络平台对传统就业方式的颠覆而产生的数字零工两大类^[29]。前者如网络直播(代表性的直播平台如抖音)、知识付费(微博打赏)等平台产生的数字零工;后者如交通出行(滴滴出行)、外卖服务(美团)等平台产生的数字零工。本文对数字零工的探讨则以交通出行和外卖服务平台产生的网约车司机和外卖骑手为代表。

二、平台企业和数字零工劳动关系的特殊性

讨论数字零工的劳动权益保障问题应当首先厘清平台企业和数字零工之间是否具有劳动关系以及劳动关系的变化特点。马克思指出生产、分配、交换、消费构成一个总体的各环节,“一定的生产决定一定的消费、分配、交换和这些不同要素相互间的一定关系……不同要素之间存在着相互作用。”^{[30]23}由此表明生产关系由所有制关系、交换关系、分配关系及消费关系组成^{[31]60}。劳动关系则指劳动者在生产中的地位和交换关系及报酬分配关系^[32]。当生产关系改变劳动关系也会随之改变。历史上从工场手工业到机器大工业,随着劳动资料从工具转化为机器,生产方式产生了巨大的变

革,劳动关系也发生了翻天覆地的变化。“在工场手工业中,单个的或成组的工人,必须用自己的手工工具来完成每一个特殊的局部过程”,然而“在机器生产中,这个主观的分工原则消失了”^{[24]436-437}。机器的发展代替了工人的局部操作,它“是一个极强大的竞争者,随时可以使雇佣工人‘过剩’。”^{[24]501}机器打破了原有的生产格局和工人与工厂之间的劳动关系,使大批工人转化为过剩人口,劳动力不断贬值。伴随着数字经济引发的第四次工业革命的到来,指数增长的海量数据、互联网数字技术的发展和平台的诞生正如“机器”一般悄然改变着生产方式,新产业、新业态、新就业形态层出不穷,劳动关系也发生了新的变化。互联网平台催生的新就业形态呈现出“去雇主化”倾向,平台企业和数字零工之间不再是直接的控制与被控制关系,零工劳动者可以自主决定是否提供服务以及工作的地点和时间,两者形成一种“特殊”的劳动关系。这一“特殊”的劳动关系体现在资本看似弱化了数字零工的形式隶属,但实际利用互联网数字技术对数字零工进行更为隐蔽的全方位监控以强化劳动的实际隶属^[33],加强了对数字零工的剥削。

在生产层面,“特殊”性表现为资本和劳动者共同提供生产资料。马克思指出资本主义所有制的建立通过资本的原始积累剥夺了劳动者的一切生产资料,“掠夺教会地产,欺骗性地出让国有土地,盗窃公有地,用剥夺方法、用残暴的恐怖手段把封建财产和克兰财产转化为现代私有财产——这就是原始积累的各种田园诗式的方法”^{[24]842},这使一无所有的劳动者只能出卖劳动力,劳动力成为商品,劳动者成为雇佣工人^{[34]31}。不同于仅为资本提供劳动力的传统雇佣工人,数字零工作为“非雇佣”的零工劳动者自备部分生产资料,如网约车司机自主提供私家车、外卖骑手自备电瓶车等,但同时他们必须依赖平台资本提供的数据信息与消费者建立联系完成劳动过程。因此平台资本正是

凭借对数据信息等关键劳动资料的所有权指挥和控制数字零工,并以此攫取剩余价值。

在分配层面,“特殊”性体现在资本和劳动者按要素参与分配。马克思提出:“参与生产的一定方式决定分配的特殊形式,决定参与分配的形式”^{[30]19}。根据所有制关系,各类生产要素只要创造价值均能参与分配。数字零工通过利用平台企业加工后的海量数据与消费者进行精准匹配完成劳动过程,进入到分配阶段,传统的雇佣劳动关系常以计时工资的形式支付劳动者报酬,平台资本和数字零工则按生产要素的重要程度共同参与分配,平台企业通过将庞杂的数字信息加工成可利用的数据与数字零工达成合作契约,从劳动收入中获取必要的信息租金,剩余部分便是数字零工真正得到的收益。

在劳动强度和劳动时间方面,“特殊”性体现在算法控制系统和计件工资制度使数字零工承担更高的劳动强度和更长的劳动时间。劳动强度不同于劳动工作日长度,指单位时间的劳动密度。劳动强度的提高指“工人在同样的时间内增加劳动消耗,提高劳动力的紧张程度,更紧密地填满劳动时间的空隙。”^{[24]472}在数字经济时代,平台资本往往通过算法控制和计件工资制度增加数字零工的劳动强度和劳动时间。一方面,平台资本通过数字算法将工作完成时间精确到分和秒,不断“逼迫”劳动者突破极限,高速度高质量完成工作任务,如外卖平台派单系统严格的规则要求使外卖骑手不断上演“生死时速”等。另一方面,数字零工作为自主提供计件工作的“独立承包商”,所获酬劳实质是以“计件工资”的形式所得。计件工资是按照产品件数支付的工资,“在这里,劳动的质量是由产品本身来控制的,产品必须具有平均的质量,计件价格才能得到完全支付。”^{[2]635-636}为了满足产品要求取得计件工资,“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”^{[24]637},自发提高自己的劳动强度,同时进一步延长工作日

以生产更多的产品获得更高的劳动报酬。因此计件工资实质是计时工资的转化形式,“是克扣工资和进行资本主义欺诈的最丰富的源泉。”^{[24][636]}不同于传统雇佣工人八小时工作制的计时工资,平台资本以计件工资的形式结算数字零工的劳动报酬实质是变相提高了劳动者的劳动强度,使迫于生计的数字零工主动提高单位劳动时间的工作量并不断延长劳动时间。

平台经济背景下资本与数字零工特殊的劳动关系是资本降低劳动成本利用数字信息的所有权优势对数字零工剩余价值进一步压榨的新型模式,数字零工承担更大的劳动强度和更长的劳动时间,自担风险和责任,陷入了越努力工作越贫困的“异化劳动”中,劳动权益保障受到重重挑战。

三、数字零工的劳动权益保障困境

为进一步了解平台经济下数字零工劳动权益保障的现实困境,本文以外卖骑手为代表进行了调查研究,调查时间为2021年8—9月,地点主要为上海市五角场、国权路和黄兴路等商圈聚集地。为保证获取数据的准确性和研究样本的代表性,采用纸质版问卷一对一现场调查和访谈两种方式,并通过预测对问卷进一步完善。正式调研共发放问卷120份,回收有效问卷118份。访谈则主要利用每天下午骑手休息的时间以及下班后微信访谈两种方式开展,访谈对象包括众包(兼职)和专送(全职)两种,年龄跨度为20岁至40岁之间,从事骑手工作的时间在1年至5年不等,访谈内容主要包括工作强度和收入情况,如跑单量和奖惩机制等。

调查结果显示,上海市外卖骑手以男性为主,受教育程度整体性不高,高中及以下学历的占比近九成,近八成将这份工作作为全职工作。在劳动时间和劳动强度方面,近九成的骑手每月工作28天及以上,87%的骑手每天工作时间超过8小时,其中38%的骑手超过10小时,长期高强度的工作使外卖骑手的身体一直处于亚健康状态。访

谈过程中笔者了解到,外卖骑手“月入过万”的时代已随着新兴职业红利期的消失不复存在,大多数骑手表示随着队伍的壮大竞争越来越激烈,每单的佣金被平台不断压低,很多单子配送距离远、配送时间短几乎不可能完成,且骑手的等级和活跃度越高,在轨迹、速度、距离和单量等派单维度上的要求越高,一旦接单未满足平台规定便会被罚5元到10元不等且无申诉权。然而平台为了加剧“内卷”仍在不断扩招,并规定每成功邀请一名新骑手加入便可获得450元奖励红包。高危险性和高强度工作的双重压力与不对等的收入和保障使得很多骑手表示不愿再接单,但是不接单就没有收入,因此很多人长期处于身体和精神的双重斗争中,职业健康令人担忧,劳动权益保障陷入了重重困境之中。

(一)灵活用工关系与职业保障难题

数字零工通过自备部分生产资料获得了自由选择劳动地点和时间的权利,但也将责任风险转移给了自己。平台企业通过和数字零工签署《网约工协议》《网约车加盟合作协议》等劳务合同重新定义了工作和就业,使得平台就业趋向去雇主化、工作场所流动化^[35],如网约车司机需按平台要求完成业务并按月支付管理费。同时网约车司机不仅要承担车辆在经营期间的各种规费、车辆使用税等各种税收、油费、安全事故费、车辆维修费、停车费、洗车费等,在经营过程中司机的福利费、医疗费及行车事故中的伤、残、亡等费用均由个人承担。

当前我国与灵活就业相适应的职业保障建设仍不完善。一方面社会保险保障不足,由于平台企业没有为数字零工缴纳社会保险,他们无法享受职工基本养老和医疗保险。此外在北京和上海等一线城市大多数数字零工并不具备本地户口,无法享受本地市民享有的城乡居民基本养老和医疗保险,这进一步加剧了数字零工的职业保障难度;另一方面商业保险如商业意外险因保障范围

有限、缴费高且保障标准较低,理赔程序复杂,很难发挥实际作用。据笔者调查,外卖骑手自主承担商业保险费用,平台企业按“跑单日”每天三元代扣缴纳,最低工资保障、带薪休假、健康体检等福利更是无从保障,加深了他们对工作不稳定、不安全产生的精神焦虑^[29,36]。

(二)平台资本的垄断与收入分配问题

垄断是在生产和资本高度集中基础上由少数大企业联合控制相关部门生产和销售的现象^{[31]432}。为集中控制生产和销售,成千上万的中小企业被合并成少数较大企业,同时少数大企业为避免竞争中的两败俱伤,常通过协商达成垄断协议以共同控制生产、销售市场和原料来源。列宁指出“集中发展到一定阶段,可以说就自然而然地走到垄断。因为几十个大型企业彼此之间容易达成协议;另一方面,正是企业的规模巨大造成了竞争的困难,产生了垄断的趋势。”^{[37]333}平台经济下垄断的大企业凭借着绝对的市场份额打破了优胜劣汰的市场竞争机制,剥削了数字零工和消费者的合法权益,违背了社会收入公平分配的原则,扩大了收入分配差距。

一方面平台企业通过对市场支配地位的不当利用形成了纵向垄断,使数字零工处于弱势地位,如平台企业通过不公平的低价购买劳动力,以及打着“商业合作”的旗号与数字零工共同参与分配却自行制定“抽成”比例和规则,对劳动者剩余价值进行剥削。根据《2020 打车软件出行现状调研

报告》,滴滴抽成比例约达 18%,在不同城市的抽成策略并不完全一致(见图 1),同一天的不同时间段抽成比例也不相同,非高峰时间段相对更高(见图 2)^⑥。网约车司机在抽成比例上并无话语权,他们收到的佣金往往是抽成后的价格,很多司机只知道大概的比例并不清楚抽成的具体细则,只能“被迫”接受分配规则。然而“不管工人的报酬高低如何,工人的状况必然随着资本的积累而恶化”^{[24]4743},平台资本利用天然的优势获得了数据的采集权和所有权并凭借对数据的垄断不断攫取和转化剩余价值,造成数字零工的“相对贫困化”日趋严重^[23]。另一方面,平台企业通过横向垄断协议达成固定价格和分割市场,少数大企业或参股用资本扶持具有发展潜力的中小企业不断做大,或采用低价倾销挤压中小微经营者的生存空间,以此达到在新兴互联网市场形成垄断的目的。一旦取得市场优势,平台企业便可以通过提高销售价格或降低数字零工的佣金等方式攫取垄断利润,对外产品定价过高损害了消费者的利益,对内廉价的劳动支出压榨了数字零工的剩余价值,引发了收入分配差距的不断扩大。

(三)数字算法控制与“泰罗制”管理

数字零工和广大用户通过电子设备接入数字平台,平台企业基于大数据和云计算的智能优化算法^⑦为两者匹配并进行智能派单,在此过程中平台企业通过严格的算法原则与用户评分机制对数字零工进行控制和管理,如通过增加监控、缩短任

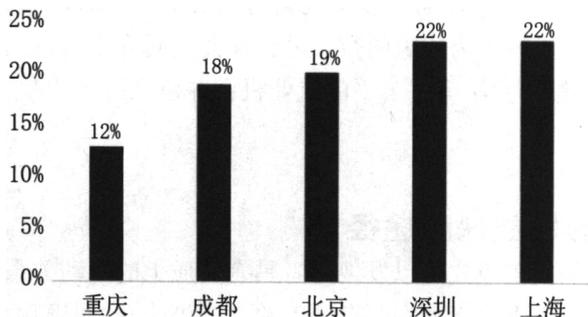


图1 滴滴在不同城市抽成比例对比(N=142)

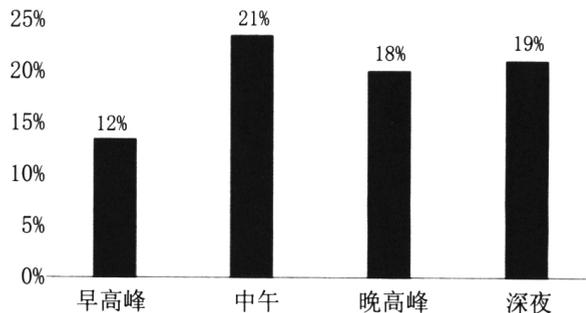


图2 滴滴在不同时间段抽成比例对比(N=142)

务完成时间以及将工作空间和时间扩展到传统工作场所和工作日之外来加快工作节奏、增强劳动强度和延长劳动时间^[38]。一方面平台内信息和权利的不对称为控制数字零工奠定了基础,另一方面数字技术和算法控制系统进一步强化了这种不对称关系^[3]。据笔者调查,某外卖平台还通过设置派单拒绝^⑧、违规取消、送达超时、虚假配送和用户评分等违规扣款规则(见表1)进一步监督和反馈外卖骑手的工作内容和质量,从而实现持续管理和激励。以用户评分为例,每次服务结束后,系统会自动弹出用户评价请求对外卖骑手的服务进行评分和评论。该评分通过特定的算法计入外卖骑手的总评分中^[27],总评分又直接影响成单率,并决定外卖骑手是否可获得平台奖励,进而影响其实际收入。平台企业通过设计算法既对数字零工进行了有效控制,又将监督权和管理权转移给了用户,让数字零工产生没有被平台直接监控的假象却又处于全天候被监督的状态中,并在此过程中悄无声息地将监管冲突转移到用户和数字零工之间^[40],被视为工业时代泰罗制管理的倒退^[41-43]。

表1 某外卖平台违规扣款规则

扣款项	扣款规则
派单拒绝	每单扣10元
违规取消	每单扣10元
送达超时	超时0到12分钟,每单扣3元 超时12到18分钟,每单扣5元 超时18分钟以上,每单扣7元
提前点送达	每单扣50元
虚假配送	每单扣50元
不满意单 ^⑨	累计不满意单=1单,每周扣3元 累计不满意单=2单,每周扣8元 累计不满意单>=3单,每周扣15元

(四)职业晋升不畅与低社会认同

数字零工作为新就业形态者是社会劳动力的蓄水池,流动性极大,这主要缘于职业发展通道尚不通畅。以外卖骑手为例,根据饿了么发布的《2022年蓝骑士发展与保障报告》,饿了么推出“点

将计划”为骑手开放站长、配送经理、城市经理等管理岗位,但2021年114万名蓝骑士也仅有475名骑手能够晋升为站长、队长,其中不乏具有本科学历者。那么对于大多数外卖骑手尤其是学历水平和文化程度较低的骑手,职业发展之路又该如何规划?马斯洛的需求层次理论表明人的需求分为生理、安全、归属和爱、尊重和自我实现的需要五个等级,强化数字零工的劳动权益保障不能仅满足低层次的基本生活保障,还要关注尊重和自我实现的高层次需求。一方面数字零工缺乏良好的职业培训机会,现有的职业培训课程时间短、范围窄,且多为线上视频学习,针对性较小,零工劳动者难以提高自身核心竞争力获得职业晋升机会;另一方面当前以网约车司机、网络主播和外卖骑手为代表的数字零工社会认同度不高,社会公众对这些职业仍存在刻板印象,如何减少就业歧视给予数字零工公平的就业机会并建立持续的激励机制需要政府、企业和社会公众一起努力。

四、数字零工劳动权益保障途径

运用马克思主义理论分析平台企业和数字零工的用工模式可以发现两者具有实质上的劳动关系,完善数字零工的劳动权益保障应当在现有法律法规体系下探索建立两者劳动关系的可能性,明确数字零工的法律身份,在此基础上建立与之相匹配的职业保障制度,加强对大型平台企业的反垄断监管,并关注数字零工的职业发展问题。

(一)明确数字零工的法律身份

加强数字零工劳动权益保障的首要任务便是解决平台企业和不同类别数字零工之间的劳动关系认定问题,厘清两者的权利义务关系才能明确用工企业的劳动责任,夯实数字零工的法律保障,而劳动关系认定的前提便是明确数字零工的法律身份。

第一种方法是扩大《劳动法》等法律法规有关劳动关系的界定,突破我国认定劳动关系“全有”或“全无”的法律体系框架^[44]。国外学者Sprague研

究认为,在共享经济中平台企业和数字零工劳动关系的认定重点不是工人对企业的依赖性,而是企业对工人的依赖性。如果企业根据业务需求对服务提供者安排任务,并依靠他们完成任务维持企业经营活动的运营,则服务提供者应具有企业雇员的资格,即平台企业应当为数字零工提供雇员的相关福利待遇^[45]。因此可以综合两者的彼此依赖程度、数字零工的工作特点以及平台的控制程度等对现有的劳动法律法规进行扩大解释,并确定双方的权利义务责任。

第二种方法是根据数字零工的用工模式制定“特别劳动法”^[46],将零工劳动者设立为新型劳动者^[47]。特殊劳动法旨在使就业条例适应职业的特殊需要,如西班牙对运动员、销售人员、艺术专业人员等都有特殊的雇员规定。因此在特殊劳动法中可以将通过在线平台进行离线工作的零工劳动者纳入保护范围,并在法律中规定平台只能建立必要的指令,让劳动者自由选择如何执行任务;明确科学的劳动强度和劳动时间以保护劳动者的休息权;禁止平台滥用市场支配地位与数字零工达成限定交易等,从法律层面保障数字零工的劳动权益。

(二)完善数字零工的职业保障制度

明确数字零工的法律身份后应积极推动建立适应新型劳动关系的职业保障制度,逐步将数字零工等灵活用工群体纳入社保范围。

首先,完善数字零工的职业保障应当解决劳动安全的问题。以外卖骑手为例,就职前平台企业应当落实生产安全责任制,对生产条件、工作环境和劳动工具进行必要的合规检查,加强职业操守、操作规范、生产安全和职业卫生等方面的职业培训,提高劳动者的安全防范意识;就职期间平台应充分利用互联网数字技术实时评估交通状况、天气环境和配送距离等客观条件,设置合理的配送时间、公平的抽成比例和人性化的评价规则,充分保障零工劳动者的劳动安全和人身安全。其

次,针对数字零工在就业地区的社保缴纳难题,可以加强政企合作,积极探索参加就业地基本养老保险和医疗保险的可行性或回户籍地参保,对转移社会保险关系的应优化社保经办程序,努力使数字零工公平享受各项社会保障。再次,在就业初期的资金支持方面,平台可以联合金融机构推出小额普惠金融产品以解决数字零工资金周转不足的困难。最后,根据不同类别数字零工的工作性质和风险诉求可以建立由政府主导,平台企业与保险机构共同参与的多层次职业工伤保险、失业保险、人身意外和雇主责任等商业保险^[33],并在保险保障范围、参保缴费数额方式和理赔程序等方面为数字零工提供针对性的人身保障。

(三)加强对平台企业的反垄断监管

除了建立良好的职业保障制度还应加强对平台企业的反垄断监管。习近平总书记强调反垄断是完善我国社会主义市场经济体制的内在要求^[48],对平台企业的反垄断监管有利于维护公平竞争的市场氛围,促进劳动收入的公平分配。

对政府而言通过“良法”实现“善治”是反垄断监管的有效途径^[49]。《国务院反垄断委员会关于平台经济领域的反垄断指南》确定了垄断行为的边界,对平台经济“滥用市场支配地位行为”和“经营者集中行为”等予以明确规定,在此基础上各政府部门再通过公平性监管、超级协同监管和智慧监管^[50]能够综合实现反垄断的“善治”。一是确保中立性监管实现实体和程序正义,保证监管权力的公平行使和监管规则的平等适用;二是针对平台企业多元经营跨界竞争问题,加快建立全方位、多层次、立体化的监管体系,联合反垄断监管、金融、工信、网信和公安机关等部门建立超级协同机制,以反垄断监管为中心,发挥各部门的技术优势,合作执法。三是推动反垄断监管数字化。利用互联网技术建立数字化监管体系,强化对平台企业垄断行为的识别预警能力,对重点平台企业的重点行为如交易和物流等数据进行

分析比对,开展信息实时监测、在线证据识别和保全等,将垄断苗头遏制在摇篮里,实现线上线下监管一体化^[51]。

与此同时,平台企业也应积极自治。如制定订单分配、抽成比例、奖惩和报酬构成及支付等直接涉及劳动者权益的制度规则,完善兼职和一人多岗的按次提成和计件取酬等工资制度,推进数字零工的薪酬制度改革,并建立良好的沟通反馈和申诉机制,保障数字零工的知情权和申诉权等。在对平台企业的反垄断监管上,数字零工群体和相关行业工会也应发挥积极监督作用,通过形成政府管理部门、平台企业、数字零工和行业工会的四方协商机制不断加强反垄断监管力度。

(四)解决职业发展问题

完善数字零工的劳动权益保障最终仍要回归到职业的发展问题。增强数字零工的职业忠诚度要重视零工劳动者的职业生涯规划,既需要平台企业组织高质量职业培训提升劳动力价值,打通职业晋升通道,拓宽职业发展空间,又要提高社会认同,增强劳动者职业认同,将“零工”工作作为长期奋斗的事业。

在职业技能提升方面,2021年12月人力资源和社会保障部颁布了网约配送员等35个国家职业技能标准,为企业设计培训课程和职业技能等级鉴定提供了良好依据。平台企业可根据国家职业技能标准为数字零工组织相应的培训课程,数字零工也可以结合自身的职业发展规划申报不同等级的职业技能鉴定,提高职业竞争力。以网约配送员为例,该职业共设1—5个等级分别对应高级技师、技师、高级工、中级工和初级工,培训时间由低到高逐步增加,如高级技师不少于26标准学时,技师不少于34标准学时。依据不同技能等级标准各理论知识和技能要求权重占比也不同,如初级工、中级工和高级工要求对“订单接收与验视”和“订单配送”等有所掌握,而技师和高级技师则对“安全与质量管理”“异常管理”“客户服务与

开发”和“管理培训”有更高的要求。平台企业可根据国家职业技能标准的具体要求为网约配送员提供针对性的专业技能培训,同时为达到鉴定标准的网约配送员提供职业晋升的通道和机会,将具有不同职业技能等级作为晋升队长和站长的考核标准等,促进数字零工的职业发展。在增强社会认同方面,各级媒体应当向社会公众传播有关数字零工等灵活工作者的工作内容、突出贡献或先进事迹,或了解他们的从业困难并积极发声,让新就业形态走进大众、走入民心,转变群众刻板印象,打破对数字零工的社会偏见,让每位劳动者在拥有基本的职业和安全保障后还能在精神上获得尊重和认可。

五、结语

平台经济下发展规模日趋扩大的数字零工群体作为新就业形态者已成为劳动力市场的重要组成部分,“新劳工”和“旧体系”的不相适应必然引发劳动权益的争端,溯其根源在于平台企业和数字零工之间是否具有劳动关系。运用马克思主义理论分析两者的劳动关系发现,不同于传统雇佣模式,平台企业和数字零工之间的劳动关系具有许多特殊变化。两者在生产环节共同提供生产资料,进入到分配阶段形式上按生产要素的重要程度共同参与分配,实质上则以计件工资制度使数字零工承担更高的劳动强度和更长的劳动时间,平台资本以数据所有权优势和严格的算法规则不断压榨数字零工的剩余价值,使零工劳动者陷入越努力越贫困的异化劳动中。劳动关系的缺位引发了数字零工职业保障不足、收入水平较低、劳动控制严密和职业发展不畅等一系列劳动权益问题。进一步从根本上保障数字零工的劳动权益应当加强对平台企业和数字零工劳动关系的研究,政府、企业、社会和零工劳动者个人应当共同发力,探索将平台企业和数字零工的劳动关系纳入法律层面的可能性,并完善与新型劳动关系相匹配的相关保障制度。

注释:

①根据2021年2月7日发布的《国务院反垄断委员会关于平台经济领域的反垄断指南》第二条,平台即互联网平台,是指通过网络信息技术,使相互依赖的双边或者多边主体在特定载体提供的规则下交互,以此共同创造价值的商业组织形态。

②Borello测试的组成部分主要包括:(1)一方是否基于确定的职业或营业给付劳务;(2)该类业务通常是在雇主指挥下劳动还是由专业人员独立完成;(3)特定职业需要的技能;(4)雇主或工人是否提供劳动工具和场所;(5)完成工作必要的时长;(6)支付报酬的方式,依时间还是工作量;(7)该工作是否构成雇主营业的常规组成部分;(8)双方当事人是否认为缔结了劳动关系。^[5]

③参见《中华人民共和国劳动法》第二、三、七条。

④参见《中华人民共和国电子商务法》第九十条。

⑤参见《市场监管总局关于做好电子商务经营者登记工作的意见》, <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1618920473412342761&wfr=spider&for=pc>。

⑥数据来源:孙金云,《2020 打车软件出行现状调研报告》, <https://mp.weixin.qq.com/s/2wkEppoAa2uupL-HK3TpQ>。

⑦平台经济背景下的算法逻辑是由平台企业利用海量信息和技术的绝对优势所设计的包括用户评价机制、计价规则、薪酬奖惩规则等在内的运行规则,对数字零工起到间接控制的作用。

⑧派单拒绝是指系统派单给骑手,骑手未在指定时间内接单,系统自动拒绝,且派单拒绝不支持申诉。

⑨不满意单指骑手配送过程中,如被顾客评价为“不满意”,经劳务公司排除顾客、商家责任后,将按照规则对骑手进行判责扣款。

参考文献:

[1]中国共享经济发展年度报告(2021)[EB/OL].(2021-02-19)[2022-03-01].<http://www.sic.gov.cn/News/557/10779.htm>.

[2]中国灵活用工发展报告(2022)[M].北京:社会科学文献出版社,2022.

[3]习近平.推动平台经济规范健康持续发展,把碳达峰碳中和纳入生态文明建设整体布局[EB/OL].(2021-03-15)[2022-03-01].http://www.gov.cn/xinwen/2021-03/15/content_5593154.htm.

[4]崔学东,曹樱凡.“共享经济”还是“零工经济”?——后

工业与金融资本主义下的积累与雇佣劳动关系[J].政治经济学评论,2019,10(1):22-36.

[5]王天玉.基于互联网平台提供劳务的劳动关系认定——以“e代驾”在亭、沪、穗三地法院的判决为切入点[J].法学,2016(6):50-60.

[6]袁文全,徐新鹏.共享经济视阈下隐蔽雇佣关系的法律规制[J].政法论坛,2018,36(1):119-130.

[7]于莹.共享经济用工关系的认定及其法律规制——以认识当前“共享经济”的语域为起点[J].华东政法大学学报,2018,21(3):49-60.

[8]涂永前.零工群体劳动权益保护研究:域外实践及我国的应对[J].政法论丛,2021(2):64-76.

[9]娄宇.新就业形态人员的身份认定与劳动权益保障制度建设——基于比较法的研究[J].中国法律评论,2021(4):61-71.

[10]郑祁,杨伟国.零工经济的研究视角——基于西方经典文献的述评[J].中国人力资源开发,2019,36(1):129-137.

[11]涂永前.应对灵活用工的劳动法制度重构[J].中国法学,2018(5):216-234.

[12]FARRELL D, GREIG F. Paychecks, paydays, and the online platform economy: Big data on income volatility[J]. Social science electronic publishing, 2017.

[13]SANDERS D E, PATTISO P. Worker characterization in a gig economy viewed through an Uber centric lens[J].Southern law journal, 2016, 26(2): 297-320.

[14]孙洁.快递配送青年权益保障现状、瓶颈与对策建议[J].中国青年研究,2022(1):28-34+52.

[15]闫境华,石先梅.零工经济资本与劳动之间关系的政治经济学分析[J].理论月刊,2021(8):35-43.

[16]胡放之.网约工劳动权益保障问题研究——基于湖北外卖骑手的调查[J].湖北社会科学,2019(10):56-62.

[17]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(4):79-94.

[18]STEFANO V D. The rise of the just-in-time workforce: On-Demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy[J].Comparative labor law & policy journal, 2016, 37(3): 461-471.

[19]毛泽东选集:第1卷[M].北京:人民出版社,2009.

[20]郑祁,杨伟国.零工经济前沿研究述评[J].中国人力资源开发,2019,36(5):106-115.

- [21]卢江,刘慧慧.数字经济视阈下零工劳动与资本弹性积累研究[J].天津社会科学,2020,4(4):91-96.
- [22]TERRANOVA T. Free labor: Producing culture for the digital economy[J]. Social text, 2000, 18(2(63)): 33-58.
- [23]FUCHS C. Digital Labour and Karl Marx[M].New York and London: Routledge, 2014.
- [24]马克思恩格斯文集:第5卷[M].北京:人民出版社,2009.
- [25]胡莹.论数字经济时代资本主义劳动过程中的劳资关系[J].马克思主义研究,2020,4(6):136-145.
- [26]魏旭.数字资本主义下的价值生产、度量与分配——对“价值规律失效论”的批判[J].马克思主义研究,2021,4(2):50-61+151-152.
- [27]谢富胜,吴越.零工经济是一种劳资双赢的新型用工关系吗[J].经济学家,2019(6):5-14.
- [28]互联网时代零工经济的发展现状、社会影响及其政策建议[EB/OL].(2020-11-12)[2022-03-01].<https://www.tioe.tsinghua.edu.cn/info/1109/1801.htm>.
- [29]姚建华.零工经济中数字劳工的困境与对策[J].当代传播,2018,4(3):66-68.
- [30]马克思恩格斯文集:第8卷[M].北京:人民出版社,2009.
- [31]马克思主义大词典[M].武汉:长江出版传媒、崇文书局,2017.
- [32]邸敏学,赵军.社会主义基本经济制度:中国劳动关系治理的依据[J].社会主义研究,2021(2):69-75.
- [33]韩文龙,刘璐.数字劳动过程中的“去劳动关系化”现象、本质与中国应对[J].当代经济研究,2020(10):15-23.
- [34]张熏华.《资本论》脉络(第二版)[M].上海:复旦大学出版社,1999.
- [35]陈龙.平台经济的劳动权益保障挑战与对策建议——以外卖平台的骑手劳动为例[J].社会治理,2020(8):22-28.
- [36]RAPHELSON S. As the gig economy grows, advocates raise concerns about workers' safety[EB/OL].(2017-12-04)[2022-03-01]. <https://www.npr.org/2017/12/04/568377471/as-the-gig-economy-grows-advocates-raise-concerns-about-workerssafety>.
- [37]列宁全集:第27卷[M].北京:人民出版社,2017.
- [38]FELSTEAD A, GALLIE D, GREEN F, et al. The determinants of skills use and work pressure: A longitudinal analysis [J]. Economic and industrial democracy, 2019, 40(3): 730-754.
- [39]ROSENBIAT A, STARK, L. Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers[J].International journal of communication, 2016(10): 3758-3784.
- [40]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,2018,33(4):137-162+244-245.
- [41]CHERRY M A. Beyond misclassification: The digital transformation of work[J]. Comparative labor law & policy journal, 2016(37): 544-577.
- [42]WOOD AJ, GRAHAM M, LEHDONVIRTA V, HJORTH I. Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy[J]. Work, employment and society, 2019, 33(1): 56-75.
- [43]WOOD AJ, GRAHAM M, LEHDONVIRTA V, HJORTH I. Networked but commodified: The (Dis) embeddedness of digital labour in the gig economy[J]. Sociology, 2019, 53(5): 931-950.
- [44]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,2018,40(4):87-98.
- [45]SPRAGUE R. Worker (mis) classification in the sharing economy: Trying to fit square pegs into round holes[J].ABA Journal of labor & employment law, 2015, 31(1): 53-76.
- [46]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.
- [47]CHERRY M A, ALOISI A. Dependent contractors in the gig economy: A comparative approach[J]. Am. UL Rev., 2016(66): 635.
- [48]习近平.加强反垄断反不正当竞争监管力度,完善物资储备体制机制,深入打好污染防治攻坚战[EB/OL].(2021-08-30)[2022-03-01].http://www.gov.cn/xinwen/2021-08/30/content_5634220.htm.
- [49]孙晋.数字平台垄断与数字竞争规则的建构[J].法律科学(西北政法大学学报),2021,39(4):63-76.
- [50]孙晋.数字平台的反垄断监管[J].中国社会科学,2021(5):101-127+206-207.
- [51]周文,韩文龙.平台经济发展再审视:垄断与数字税新挑战[J].中国社会科学,2021(3):103-118+206.