

【劳动经济】

平台经济下的劳动就业和收入分配： 变化趋势与政策应对

李力行 周广肃

【摘要】平台经济促使工作性质出现了从线下到线上、从固定到灵活、从单一到多元等方面的转变,使得依赖平台从事零工工作的新就业形态劳动者占比上升,在全球范围内引发了劳动力市场的结构性变革。分析表明,数字技术的进步,促进了生产工序的分解、分包以及相关经济主体承担的工作任务的重新组合,引发了生产活动去公司化、去组织化的趋势,使得传统的雇员工作被零工等新就业形态所取代,导致劳资关系发生了重要变化。本文建议以去公司化、将保险保障与劳动关系解绑的思路解决劳动者权益保障问题,积极探索新的服务模式,建立起适用于平台经济发展的劳动者权益保护网,适应技术进步的变革。在鼓励平台经济创新发展的同时,应完善弱势群体的保障体系,加大一般意义上的收入分配调节手段的力度,让发展的红利惠及受损群体。

【关键词】平台经济;零工经济;灵活就业;劳动保障;收入分配

【作者简介】李力行,北京大学国家发展研究院教授;周广肃(通讯作者),中国人民大学劳动人事学院副教授,Email:zhouguangsu@ruc.edu.cn。

【原文出处】《国际经济评论》(京),2022.2.46~59

【基金项目】本文系北京大学国家发展研究院“平台经济创新与治理”课题的阶段性成果。

在数字经济高速发展的浪潮中,得益于中国巨大的市场规模,一些互联网平台迅速崛起,并成长为全球规模领先的企业。平台经济的发展对人们的生产、生活和消费,企业的组织和运营,社会和政府的治理,乃至国家之间的关系都产生了深刻的影响。在劳动就业方面,平台经济促使工作性质发生了重要的变化,在全球范围内引发了劳动力市场的结构性变革,大大拓展了劳动就业和创业的图谱。依赖平台从事零工工作的新就业形态劳动者占比上升,他们的劳动权益保障和就业福利问题引起了社会的广泛关注。与此同时,收入分配在全世界成为一个热点话题,而平台经济的发展也与之密切相关。

在全球兴起针对科技企业的反垄断风潮的大背景下,中国也展开了大规模的平台经济治理行动。对平台经济的全方位社会经济影响进行研究,正当

其时。本文结合最新的文献进展和政策动态,对平台经济在劳动就业和收入分配方面的影响进行了分析,主要内容包含:一是考察平台经济的发展对劳动就业和工作性质的影响;二是分析数字技术对生产组织结构的影响以及劳资关系发生的变化,并在此基础上讨论劳动者权益保护问题;三是讨论平台经济下的收入分配问题。

本文研究表明,平台经济促进了生产组织形式的变革,伴随平台经济的发展出现的劳动就业、劳动者权益保障和收入分配方面的一些问题,是技术进步带来的全球劳动力市场结构性变革的结果,是制度配套不能适应技术进步和生产组织形式变革所产生的摩擦,不能因此而否定平台经济的积极作用,而应着眼于在发展中解决问题。本文的主要意义在于揭示了劳动力市场和劳资关系发生变化的背后是生

产组织结构的变化,而生产组织结构的变化是数字技术发展的必然结果,这是制订相关政策时应当充分考虑的。本文最后提出了有针对性的政策建议。

平台经济发展对劳动就业和工作性质的影响

平台经济发展对就业的影响可以简单概括为:随着数字技术的进步,平台经济迅速崛起,导致大量工作在形式、任务、性质等方面出现了根本性的变革,在全球范围内引发了劳动力市场的结构性变革,大大拓展了劳动就业和创业的图谱,对劳动就业选择产生了深刻的影响。

(一)数字经济对劳动就业的影响

自动化与人工智能技术的广泛应用是数字经济发展的重要特征。关于自动化、智能化等数字技术应用对就业的影响,现有文献总结并提出了替代作用、互补作用和创造性作用,其中替代性作用主要会对就业产生负面效果,而互补作用和创造性作用则会带动就业增长,甚至会创造出一些新的工作岗位。^①大部分研究支持数字经济对就业的正向促进作用超过负向替代作用,其原因在于,虽然数字技术的发展替代了人工在程序化工作方面的比较优势,但是却大大扩展了人在问题解决、可变性与创造性方面的比较优势,甚至会通过创造新任务而增加就业。^②还有研究具体讨论了自动化和智能化对各种职业替代作用的差异。不同于以往技术进步中机器设备对于体力劳动的替代,智能化逐渐将“智力”融入生产流程中,不仅要求机器的灵巧度逐步接近人类的能力,还使得机器逐步拥有人类的“思考”能力,这会对劳动市场产生进一步的冲击。由于在认识与操作水平、创造力、社会智能水平层面的特征不同,各种职业被替代的概率有较大差异。^③

2016年世界经济论坛发布的《职业的未来》报告指出,到2021年,机器人和人工智能技术的发展将导致全球15个主要经济体的就业岗位减少710万个,其中三分之二属于工业生产、行政、媒体、娱乐、艺术设计和工地建设等领域。^④世界银行的研究报告也得出了类似的结论:发展中国家三分之二的工作岗位容易被自动化技术取代。^⑤波士顿咨询公司2017

年发布的《迈向2035:4亿数字经济就业的未来》报告则预测,到2035年数字经济领域将吸纳全球4.15亿人就业。^⑥

数字经济对中国劳动力市场的影响可能会比其他国家更为强烈,这一方面源于中国数字技术快速发展的趋势,另一方面源于中国人口众多的现状和以劳动密集型产业为主的产业结构。中国信息通信研究院2019年的测算认为,2018年中国数字经济领域的就业岗位达到1.91亿个,占全年就业总人数的24.6%。^⑦关于中国平台经济对就业的影响,一些大型平台企业(如阿里巴巴、美团、滴滴)根据自身的业务特点和行业特征,估算了其对中国劳动力就业的带动作用,并发布了相关报告,此处不再赘述。关于平台就业人员的收入,相关平台数据显示,2019年滴滴网约车司机(含专职和兼职)的平均月收入为2522元,在一线城市则超过5000元;^⑧2020年美团骑手的月均收入为4950.8元,其中专送骑手月均收入达到5887元,有7.7%的骑手月均收入超过1万元。^⑨作为对比,国家统计局公布的相关数据显示,2020年农民工月均收入4072元。^⑩这说明平台经济的一大特点是创造了大量相对灵活的工作机会,增加了劳动者的就业选择,提供了在完成相对灵活工作任务的同时获得比较体面的收入的可能性。

(二)平台经济下工作性质和就业选择的变化

平台经济大大拓宽了“零工经济”的适用场景,导致大量工作出现了从线下到线上、固定到灵活、单一到多元等方面的转变,^⑪使得灵活就业人员在劳动者中的比例大幅上升。^⑫

第一,平台经济的发展使得许多工作发生了由线下向线上的转变。“零工经济”早已有之,互联网技术的发展和平台的崛起,进一步便利了劳动力要素供求双方的信息搜寻和匹配,使得零工就业呈现出两种主要形式——“在线劳动力市场”和“基于应用程序的按需工作”。前者主要通过互联网平台在全球范围内匹配组织与个人进而提供远程服务,更多地适用于知识密集型的产业,如众包程序员、直播带货员、在线咨询人员等,这类工作的各个环节,包括

实际的工作任务在内,都在线上开展。后者主要通过即时匹配本地范围内的供给与需求而产生,多属于劳动密集型服务业,常见工作包括网约车司机、外卖骑手、代驾司机。这类用工的实际工作任务在线下完成,但劳动的供需匹配、工资结付、评价监管等环节在线上完成。

第二,平台经济的发展使得许多劳动者从固定工作转向灵活就业。传统的灵活就业主要以提供劳务服务的相对独立的“承包商”的形式出现,在现有的劳动法框架下属于劳动关系与民事关系的二分法中的民事关系类型。随着数字技术的发展和互联网平台的崛起,数据和算法提升劳动供需匹配效率的优势体现,越来越多的工作在时间安排和任务方面出现了碎片化的特点,从而在“承包商”之外创造了更多的零工工作,主要包括“基于应用程序的按需工作”形式下的网约车司机、外卖骑手、代驾司机等。这类零工从业者的工作性质处于传统的雇员工作和作为自雇的创业者(承包商)之间,其工作任务通常基于平台订单而产生,每个订单的完成都类似于一条虚拟的生产线,^⑤在工作时间和工作长度方面有较大灵活性,但在工作任务、报酬福利等方面对平台有较强的从属性。一般认为,这类劳动者与平台之间是一种介于劳动关系与民事关系之间的非标准劳动关系。

第三,平台经济的发展使得劳动者从单一职业向多元就业转变。零工从业者可以自主决定在哪个平台工作,也可以更加具体地决定在哪个时间段为哪个平台工作多长时间,使得一人从事多种职业成为一种新趋势。多元就业大致分为如下几种形式:一种表现为向多个平台提供同一种工作内容的多元就业,例如某外卖骑手可以在多个平台提供送餐服务;另一种表现为向单个或多个平台提供不同工作内容的多元就业,例如某网约车司机可能同时为电商平台销售货物;还有一种表现为在传统行业拥有一份工作,然后利用工作外的时间为平台工作,例如在某公司上班的白领在上下班途中开顺风车获取收入。这种情况下,往往难以区分多元就业中的哪种

职业是劳动者的主要职业,划分主要工作与兼职工作,需要参考主要收入来源、工作时长分布以及劳动关系等多个方面特征。

平台经济不仅改变了工作形式、任务、性质等,还对劳动者的创业选择产生了深刻影响。^⑥平台创造的零工工作,其性质介于传统的雇员工作和自雇创业之间。平台在改变传统雇员工作的同时,也改变了创业决策。一方面,零工工作能够给从业者带来更高的灵活性和自主权,有利于他们主动寻求包括创业在内的其他发展机会;同时,零工工作能够提供收入安全网,可以平滑创业带来的收入波动风险,也有助于创业。另一方面,零工工作可以成为吸纳以低学历、低技能为主要特征的新生代工人就业的蓄水池,为失业人群提供就业机会,这可能减少“生存驱动型”或自我雇佣型的低质量创业活动。此外,由于依赖平台接单成为越来越多劳动者的选择,创业的定义和内涵可能也在悄然发生改变。由于打零工在某种意义上也可以被看做是“平台依赖型”创业者,^⑦这就使得以往的创业定义不再适用。各种新就业形态的涌现,^⑧使得就业和创业的图谱大大拓展,劳动者的选择变得多元化。

劳资关系的变化及其对劳动者权益保障的挑战

(一)平台经济下劳资关系发生的变化

中国传统的劳动法框架采用劳动关系与民事关系的“二分法”,二者在主体、关系、劳动待遇、权利义务、适用法律等许多方面存在不同,其中与劳动者切身利益最为相关的是劳动主体的待遇。一般而言,劳动关系中的用人单位需要按照劳动法律要求给予劳动者在劳动报酬、休息休假和保险福利等方面的保障,还要承担相应的工伤、医疗、养老、失业等方面的社会保险责任;而民事关系中的劳动者,通过协商或根据劳务合同与用人单位确定待遇,通常情况下只获得劳动报酬。两种形态下的用工成本和风险分担具有显著的差别。

平台经济的发展,导致工作性质出现了线上化、灵活化、多元化的变化,现实中平台劳动者的工作模式变得复杂:有的劳动者仅为一家平台工作,有的则

同时在多家平台注册;有的劳动者提供长期稳定的网约服务,有的则只提供临时服务;有的劳动者为全职,有的则只是兼职;有的劳动者只提供一种网约服务,有的则同时提供多种服务。因此,很难使用一种简单的标准对平台用工的性质进行划分。如前文所述,“基于应用程序的按需工作”类型的平台劳动者,其工作性质处于传统的雇员工作和自雇创业之间,实质上是一种介于劳动关系与民事关系之间的非标准劳动关系,与现行劳动法下“二分法”框架并不匹配,往往导致他们获得的劳动保障不足。当出现劳动相关的伤害和劳动纠纷时,由劳动者自行承担损失的例子不断涌现,并引发了社会的关注。

要理解平台经济下劳资关系发生的变化以及对劳动者权益保障带来的挑战,需要对企业的生产组织结构进行讨论。自罗纳德·科斯提出公司理论以来,一种被广为接受的观点是,相对于从市场上采购而言,由企业组织生产可以节约交易费用,而企业的边界取决于企业内的组织成本与市场上交易费用之间的权衡。尽管大企业层级复杂、组织成本高昂,但通过在企业内部完成各种生产环节,可以避免从市场采购和外包面临的众多不确定性,提高了生产效率,成为工业时代前沿科技产品的主要生产方式。这期间,涌现了以福特、波音、国际商业机器公司(IBM)等为代表的大型企业,不少行业都出现了纵向一体化的趋势。^⑧随着数字时代来临,信息技术的发展,使得市场里各经济主体之间的沟通协调变得更加容易,交易费用呈现下降的趋势,许多商品和服务的生产及供应过程被分解,呈现出细碎化、外包化的特点。与此同时,政府对大企业的管制、高昂的税费负担,以及科层结构伴随的组织僵化等原因,也促使许多企业选择“瘦身”,裁减非必需人员,进行扁平化改革,将非核心工序外包。以外卖餐饮为例,由于需求存在比较明显的季节和时点波动、配送路线随机化等原因,维持固定的配送运力对餐饮企业来说并不经济,外卖送餐服务往往被餐饮企业外包。如果进一步考虑广告、预订等步骤一般也被外包,可以发现,餐饮企业的不同工序和相关服务出现了细分和

重新组合的趋势,最终由餐馆、供应商、商场、外卖平台、骑手等分别承担。就配送环节而言,其中涉及的订单采集、任务分配、实际执行、客服配套等各种任务,以及对骑手这一劳动要素的管理,也被分解和组合,并分别由外卖平台、劳务外包公司以及骑手承担。

简言之,数字技术的进步促进了生产和服务中工序的分解、外包,以及相关经济主体承担的工作任务的重新组合,促进了去公司化、去组织化的趋势,成为提高效率、满足多样化新需求的必要手段。这种由技术进步导致的生产组织形式的结构性变革,也成为经济发展的重要推动力。平台企业在变革中应运而生,利用数字技术推动组织形式的创新,改造了传统行业、创造了新需求,也获得了不错的收益。

在此基础上,就不难理解平台经济下劳资关系发生的变化。正是因为数字技术进步导致的工作性质和企业生产组织形式的变革,使得传统的“雇主—雇员”关系,在一定程度上被自雇的独立承包商以及处于传统的雇员工作和独立承包商之间的零工所取代。这种结构性变革,需要劳动者、用人单位以及政策制定者直面并做出调整 and 适应。与此同时,从理论上来说,生产组织形式的分散化和去公司化,会伴随劳动者权益保障问题的去公司化。如果不顺应这种趋势,而是按照强化劳动关系的思路去解决劳动者权益保障问题,例如要求包括外卖骑手在内的所有平台劳动者按照“雇主—雇员”关系与平台签订劳动合同、“一刀切”地以城镇职工养老保险体系的标准要求灵活就业劳动者缴纳社保,就可能大幅提高用工成本,给劳动者和消费者造成额外负担,不利于扩大就业和创业,并阻碍生产和组织方式进一步创新。^⑨

在中国劳动关系与民事关系二分的劳动法律框架下,当出现涉及以平台劳动者为代表的零工从业人员的劳动伤害和劳动纠纷时,一般是先认定为劳动关系或是民事关系,然后套用现有法律制度进行规制。关于何种情况认定为劳动关系,学界和法律实务界运用的理论依据是劳动从属性标准。^⑩在实

际的司法判例中,由于零工工作具有灵活性和多元化等特点,其从属性与独立性往往不容易判断,导致了两极分化的裁决结果,还时常出现同事不同判的现象。^②有研究发现,针对单纯诉求确认劳动关系的案件,其裁判结果往往认定为不构成劳动关系,而在涉及工伤认定及赔偿的案件中,裁判结果常常认定构成劳动关系。^③

通过从属性来判定是否构成劳动关系并进而套用现行劳动法律进行规制,只是权宜之计。调整现有的劳动法律制度,对劳动者权益保护体系和社会保障体系进行相应改革,探索新的服务模式,使其能够适应技术进步带来的劳资关系的变化,才是解决问题的根本方法。一些学者认为,应当用“独立工作者”或“非独立合同工”等新范畴来定义这种非标准劳动关系,^④重新划分各方权利义务的范围,并进行相匹配的制度变革。例如,独立工作者可以拥有雇员的部分福利和保护,如工资福利、医疗保障、集体谈判的自由、基于工作任务的工伤保护等,但是无法享受部分基于工作时间的福利,如加班工资、最低工资保障等。^⑤至于养老保险,应当结合社保制度的改革(如便利异地转移、做实个人账户等),^⑥为具有灵活就业、非固定用工单位、非全职就业等特征的劳动者探索一套合理的缴费分摊制度。

(二)平台经济下劳动者权益保护的政策现状

目前,各国均面临平台劳动者的劳动权益保障问题,西方国家纷纷对劳动法律体系进行改革。例如,欧盟法院正在不断扩大“工人”(worker)这一概念的内涵和范围,不再将其限定于传统劳动关系下的劳动者。在加拿大,一些省份在集体劳动法中扩大解释了雇员的概念,扩张适用的主体主要是经济依赖承揽人(Economically Dependent Contractor),也就是说主要根据经济从属性的强弱来判断平台工人是否是平台企业的雇员。^⑦2020年1月在美国生效的《加州零工经济法》,将过去用来区分零工劳动者究竟是雇员还是独立承揽人的博雷洛(Borello)检验标准改为ABC检验标准。^⑧2021年2月,英国最高法院将优步(Uber)司机界定为“员工”(worker),这一界定将

其定性于雇员(employee)与自雇者(self-employed)的中间形态,可受到劳动法的部分保护(如最低工资、休息休假、职业危害防护等)。2021年8月,西班牙的《骑手法》(Stop Fake Autonomous Act)生效,否定了全盘“自雇”的模式,“一刀切”地要求外卖平台与所有外卖骑手建立正式雇佣关系,确定固定工资和权益,这一举措导致英国外卖公司“户户送”(Deliveroo)从西班牙退出,旗下3000名外卖员失业,其他平台一方面大幅缩减外卖员人数;另一方面让外卖员拥有更高自主性,例如自主提高配送价格,选择配送距离,以及选择自主配送时间等。

在中国相关劳动法律进行调整之前,有关部门已经陆续出台了一些保护零工劳动者权益的政策。以网约车平台为例,2016年交通部等七部门联合颁布的《网络预约出租汽车经营服务管理暂行办法》规定,“网约车平台公司……应当与驾驶员签订多种形式的劳动合同或者协议,明确双方的权利与义务”,这基本认可了平台与劳动者之间劳资关系的多元化。2019年12月的国务院常务会议提出要大力支持灵活就业并明确提出“启动新就业形态人员职业伤害保障试点”,这一重要的信号表明中国将在传统的社保体系之外来寻求新路径去保障新业态劳动者的职业安全。2021年7月,人力资源和社会保障部(简称“人社部”)等八部门联合发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的意见》,对新就业形态劳动者的权益保障进行了较为全面的规定,其中特别强调了放开灵活就业人员在工作地参加养老及医疗保险的户籍限制,以及开展平台灵活就业人员职业伤害保障试点。意见正式引入了劳动“三分法”的概念,“不完全符合确立劳动关系情形”的新业态用工第一次正式出现在大众视野。随后,市场监管总局等七部门联合发布《关于落实网络餐饮平台责任、切实维护外卖送餐员权益的指导意见》,针对外卖送餐员的劳动收入、劳动安全、社会保障、就业环境等方面提出了权益保障的相关要求。2021年8月,人社部指出现阶段补齐劳动者权益保障短板的主要工作包括:将不完全符合确立劳动关系情形的新就业形

态劳动者纳入最低工资制度保障范围、要求企业制定直接涉及劳动者权益的制度规则和平台算法时要充分听取工会和劳动者代表的意见和建议、强化职业伤害保障等,同时也对公平就业、参加职工基本养老保险、医疗保险以及城乡居民保险等提出了意见。在地方实践方面,广东等地已经试点允许网约车、外卖、快递劳务等新业态从业人员由所在平台自愿选择为其单项缴纳工伤保险费,以进一步完善社会保障体系和扩大工伤保险覆盖面。

可以看出,中国当前相关政策的导向是积极适应新技术发展带来的就业变革,分层次、分步骤地提升劳动保障水平,这无疑是务实而有前瞻性的做法。与此同时,还应当进行更深层次的制度变革。例如,结合养老保险体系的改革,做实养老金个人账户,为具有灵活就业、非固定用工单位、非全职就业等特征的劳动者探索一套合理的缴费分摊制度。

平台经济下的收入分配问题

收入分配是当前全球各国政界和学界共同关注的议题,也与平台经济的治理政策密切相关。过去20年来,受益于优厚的税制和宽松的监管环境,欧美国家的一些大型互联网科技公司崛起,垄断程度不断强化,一定程度上助推了贫富差距的扩大。近年来,监管政策出现了转向,欧美多国除了纷纷实施税制改革以缩小贫富差距之外,也启动了针对大型科技企业的反垄断与严监管。^④因此,收入分配恶化是西方反垄断和严监管的一个重要导火索。在中国,收入分配同样成为了社会关注的一个焦点问题。

(一)平台经济发展对收入分配改善的正面作用

平台经济提供的灵活就业选择和多渠道收入来源,无疑可以增加低技能劳动者和弱势群体的就业机会,提高他们的收入,从而有助于缩小不同人力资本劳动群体间的收入差距。互联网与数字技术的发展,改变了许多行业的生产流程和运营规则,降低了相关职业对所需劳动力的技能要求和工作门槛,为弱势群体就业进行赋能。例如,“云客服”这一职业,通过互联网技术远程为客户提供咨询服务,打破了传统客服行业对于工作时间和地点的限定,而且“云

客服”这一工作技能可以通过简单的在线培训而轻易获取,极大地降低了对于前期人力资本投入的要求。虽然这一岗位并非为某一特定群体打造,但却凭借其拥有的独特优势吸引了大量有身体缺陷或行动障碍的残疾人从事这一职业。近几年兴起的直播平台,为许多农民提供了足不出户而获取收入的机会,这也为农村的脱贫工作与留守儿童问题的解决提供了新的思路方法。“村播”是与乡村内容相关的直播形式的简称。淘宝直播平台的数据显示,截至2020年3月底,全国共有6万多名农民成为农村主播,帮助当地销售土特产品,不仅提高了当地农户的收入,而且推动了农产品供应链升级。在提供就业和收入机会的同时,平台经济采用大数据计酬的模式也改变了传统工资制度和工资支付模式,精准计算劳动者在平台上的劳动给付,可以保障劳动者在收入上的公平性。^⑤

此外,平台经济的发展还通过为消费者——尤其是中低收入消费者——提供便利、实惠的商品与服务,提高了消费者的福利水平,这也是收入分配方面不容忽视的变化。互联网平台的崛起,改造了许多传统的产品或服务业态,让其以更有效率的方式提供给消费者,同时还催生了许多新的产品或服务业态,极大地拓展了消费的边界。例如,传统出租车行业使用巡游接客的方式来实现供需匹配,效率比较低,“打车难”成为长期困扰城市居民的问题。网约车平台的出现极大地提高了打车服务的效率与服务水平,提升了普通消费者的福利。又如,外卖平台的出现催生了新的外卖服务业态,可以使消费者足不出户享受餐饮产品,拓展了餐饮行业的消费场景。

(二)平台经济发展对收入分配的潜在负面影响及其分析

平台经济的兴起也可能对收入分配产生负面影响,其中比较直接的影响来自三个方面。

1. 新工作替代旧工作

平台经济在带来大量新的就业机会的同时,导致许多传统就业机会消失,因此其并非帕累托改进,而是一种“创造性破坏”。例如,网约车平台兴起,导

致一些传统巡游出租车司机失去工作机会。在中国网约车的发展历程中,利益受损的出租车司机曾一度进行激烈的反抗,并导致一些地方政府担忧社会稳定而延迟向网约车发放牌照。

传统就业机会的消失和新就业机会的出现,是技术进步导致的全球性的结构性变革,无疑会带来短期的阵痛。在此过程中,低技能、弱势群体往往受损。但值得注意的是,这种工作的变革在很大程度上是高效率对低效率的一种替代,劳动者和企业也会做出调整去适应变革。仍然以网约车为例,随着时间的推移,平台精确匹配、提高效率的优势显露无疑,传统的巡游出租车司机大都主动或被动地适应了这种变革。面对结构性转型的阵痛,应当在发展中解决问题,即一方面鼓励创新、促进经济发展;另一方面通过转移支付等方式让发展的红利惠及受损群体。为此,应当完善社会保障体系,更好地支持在平台经济发展过程中受到冲击的群体维持生活水平并实现工作转型。如果这些人不能平稳地转到新的就业岗位或者没有好的社会保障,很可能产生社会矛盾,甚至成为平台经济发展的阻力。近年来,一些国家民粹主义势力抬头,导致全球化逆转,很重要的一个原因就是受到负面冲击的工人与企业没有得到很好的补偿,中国应该引以为鉴。

2. 劳动收入份额下降

以法国经济学家皮凯蒂《21世纪资本论》为代表的系列研究指出,自20世纪80年代以来,在各要素的收入分配中,劳动收入的份额下降。不少理论与实证研究表明,数字经济的快速发展在短期内会降低劳动收入份额、提高资本收入份额,^②与之相对的,则是资本报酬在经济收入中的占比持续升高,更多的财富集中到少数人手中,最终加剧了资本所有者和一般劳动力之间的收入差距。

应当认识到,劳动收入份额的下降是一个全球性的长期趋势,其原因包括产业结构变动、全球化、税收制度等因素,很难将这种全球性的长期趋势与短期内平台经济、大型科技企业的崛起直接建立因果关系。就平台经济而言,由于其背后的数字技术

代表一种技能偏向型的技术进步,^③会提升对高技能劳动力的需求,带来高技能劳动力技能溢价上升,可能在一定程度上加剧不平等。但正因为这是技术进步带来的结果,因此需要在鼓励创新、接纳技术进步的基础上,通过一般意义上的收入调节手段进行应对。

3. 行业、城乡、地区间的发展差距扩大

平台经济在行业、城乡、地区间的不平衡发展,有可能在客观上拉大收入差距。在行业维度,表1汇报了分行业的城镇单位就业人员平均工资水平。可以看出,信息传输、计算机服务和软件业在所有行业中平均工资最高,其工资水平已经是城镇单位就业人员平均工资的1.78倍,相关行业高速发展在客观上会拉大行业间的收入差距。在城乡差别与地区差别维度,由于平台经济发展具有较强的规模效应,且大部分互联网公司集中于北上广深杭等少数城市,发展不均衡也会在客观上拉大城乡和地区差距。对此,应当认识到这是技术进步和城市化进程中必然出现的现象,是规模经济、集聚效应发挥作用的结果。

总之,社会关注的与收入分配相关的诸多问题其实是技术进步导致的全球范围内广泛存在的问题。现实中,由于平台经济处于技术发展的前沿,且连接了消费者、商家、劳动者等多方,因此成为关注的焦点。如果因此而刻意限制平台经济的发展,会挫伤科技创新的积极性,不利于“做大蛋糕”,因而也就无法达到改善收入分配的目标。

结语

总体来看,伴随平台经济的发展所出现的劳动就业和收入分配方面的挑战,是技术进步带来的全球性劳动力市场结构性变革的必然结果。针对这些新的变化趋势,在制度调整和配套保障方面提出如下政策建议。

第一,完善平台企业监管体系、倡导企业承担社会责任,^④逐步建立相关行业协会和零工工会,担负起行业自律、劳动者权益协商,以及教育引导消费者的积极作用。

表1 按行业分城镇单位就业人员平均工资水平

行业领域	2019年(元)	2018年(元)	增长速度
城镇单位就业人员总体平均值	90501	82413	9.8%
农、林、牧、渔业	39340	36466	7.9%
采矿业	91068	81429	11.8%
制造业	78147	72088	8.4%
电力、燃气及水的生产和供应业	107733	100162	7.6%
建筑业	65580	60501	8.4%
交通运输、仓储和邮政业	97050	88508	9.7%
信息传输、计算机服务和软件业	161352	147678	9.3%
批发和零售业	89047	80551	10.5%
住宿和餐饮业	50346	48260	4.3%
金融业	131405	129837	1.2%
房地产业	80157	75281	6.5%
租赁和商务服务业	88190	85147	3.6%
科学研究、技术服务和地质勘查业	133459	123343	8.2%
水利、环境和公共设施管理业	61158	56670	7.9%
居民服务和其他服务业	60232	55343	8.8%
教育	97681	92383	5.7%
卫生、社会保障和社会福利业	108903	98118	11.0%
文化、体育和娱乐业	107708	98621	9.2%
公共管理和社会组织	94369	87932	7.3%

数据来源:国家统计局网站。

第二,调整现有的劳动法律制度,对劳动者权益保护体系和社会保障体系进行相应改革,开辟新的服务模式,在顺应技术进步带来的变革、不增加经济运行成本的同时,保护好零工劳动者的权益。

第三,在鼓励技术进步的同时,加大一般意义上的收入分配调节手段的力度,如完善弱势群体的保障体系、加快户籍制度改革提升劳动要素的流动性、通过土地制度改革提升农民财产性收入、加大公共教育投入力度以提升低收入群体的人力资本水平、完善资本相关的税收制度避免税收出现累退性等。

注释:

①例如,技术替代劳动所产生的破坏效应,会迫使工人重新规划劳动供给;而技术产生的资本化效应,会使更多企业进入生产率相对更高的行业并最终扩大就业规模。Aghion P. and Howitt P., "Growth and Unemployment", Review of Economic

Studies, 61(3): 477-494, 1994。

② Acemoglu D. and Restrepo P., "The Race between Machine and Man: Implications of Technology for Growth, Factor Shares and Employment", American Economic Review, 108(6): 1488-1542, 2018.

③ Frey C. B. and Osborne M. A., "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?", Technological Forecasting and Social Change, 114: 254-280, 2017.

④ World Economic Forum, "The Future of Jobs: Employment, Skills and Work Force Strategy for the Fourth Industrial Revolution", 2016, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf[2022-03-01].

⑤世界银行著,胡光宇等译:《2016年世界发展报告:数字红利》,北京:清华大学出版社,2017年。

⑥波士顿咨询公司(BCG):《迈向2035:4亿数字经济就业的未来》,2017年, <https://www.bcg.com/zh-cn/future-of-400-million-jobs>[2022-03-01].

⑦中国信息通信研究院:《中国数字经济发展与就业白

皮书(2019年)》,2019年,http://www.caict.ac.cn/kxyj/qwfb/bps/201904/t20190417_197904.htm[2022-03-01]。

⑧中国劳动和社会保障科学研究院:《中国网约车新就业形态发展报告》,2019年,https://www.sohu.com/a/292108527_100166994[2022-03-01]。

⑨美团研究院:《骑手职业特征与工作满意度影响因素分析》,2021年第6号调查研究报告,https://www.sohu.com/a/501970741_121193337[2022-03-01]。

⑩由于缺乏劳动时间的统计,很难比较平台劳动者和传统农民工的小时工资水平。但这些统计数据说明,平台经济为那些愿意获得更高月收入的劳动者提供了大量工作机会。具体参见中国国家统计局:《2020年农民工监测调查报告》,2021年,http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202104/t20210430_1816933.html[2022-03-01]。

⑪灵活用工的趋势包括雇佣关系的灵活性、工作任务的灵活性和工作地点的灵活性。具体参见 Spreitzer G. M., Cameron L. and Garrett L., "Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work", *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4: 473-499, 2017。

⑫根据国家统计局公布的信息,2021年中国灵活就业人员规模已经达到两亿人。

⑬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”,《社会学研究》,2018年第4期。

⑭莫怡青、李力行:“零工经济对创业的影响——以外卖平台的兴起为例”,《管理世界》,2022年第2期。

⑮Cutolo D. and Kenney M., "Platform-Dependent Entrepreneurs Power Asymmetries, Risks, and Strategies in the Platform Economy", *Academy of Management Perspectives*, 35(4), 2019。

⑯张成刚:“就业发展的未来趋势,新就业形态的概念及影响分析”,《中国人力资源开发》,2016年第19期。

⑰当然,小企业、集群化的生产组织方式也一直广泛存在,特别是在经济发展程度较低、劳动力相对密集、存在正规或非正规制度保证合同履行的一些地区或行业中,大企业并不占主导地位。

⑱美国有学者提出应当减少政府对“雇主依赖型保险保障项目”的补贴,以消除零工在获得社会保障和福利方面的障

碍。参见 Palagashvili L., "Barriers to Portable Benefits Solutions for Gig Economy Workers", Policy Paper 2020-010, Center for Growth and Opportunity at Utah State University。

⑲胡磊:“平台经济下劳动过程控制权和劳动从属性的演化与制度因应”,《经济纵横》,2020年第2期。

⑳王全兴、王茜:“我国‘网约工’的劳动关系认定及权益保护”,《法学》,2018年第4期。

㉑王文珍、李文静:“平台经济发展对我国劳动关系的影响”,《中国劳动》,2017年第1期。北京致诚农民工法律援助与研究中心2021年发布的《外卖平台用工模式法律研究报告》检索了与外卖骑手认定劳动关系相关的1907份司法判决,并统计了不同情形下认定劳动关系的比例。

㉒王琦、吴清军、杨伟国:“平台企业劳动用工性质研究:基于P网约车平台的案例”,《中国人力资源开发》,2018年第8期。

㉓吴清军、张艺园、周广肃:“互联网平台用工与劳动政策未来发展趋势——以劳动者身份判定为基础的分析”,《中国行政管理》,2019年第4期。

㉔在社保统筹层级低、异地转移接续难、个人账户未做实的情况下,不少劳动者缺乏缴纳社保的意愿,希望尽量以现金方式获得全部劳动报酬。

㉕班小辉:“超越劳动关系:平台经济下集体劳动权的扩张及路径”,《法学》,2020年第8期。

㉖涂永前、王倩云:“零工经济崛起与零工劳动者权益保护——来自美国《加州零工经济法》的启示”,《中国劳动关系学院学报》,2020年第5期。

㉗江山:“美国数字市场反垄断监管的方法与观念反思”,《国际经济评论》,2021年第6期。

㉘吴清军:“平台经济的新生产要素、新组织与新就业——以网约车市场为例”,《新经济导刊》,2020年第3期。

㉙Karabounis L. and Neiman B., "The Global Decline of the Labor Share", *Quarterly Journal of Economics*, 129(1): 61, 2013。

㉚Acemoglu D. and Autor D. H., "Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings", *Handbook of Labor Economics*, 4: 1043-1171, 2011。

㉛戚聿东、杨东、李勇坚、陈永伟、崔书锋、金善明、刘航:“平台经济领域监管问题研讨”,《国际经济评论》,2021年第3期。