

【社会保险】

平台经济从业者的类型化和 社会保险问题研究

陈诚诚

【摘要】平台经济在我国社会经济发展转型中起到重要作用,不仅带动了就业发展,更引发了就业形态的变化。由平台与从业者的关系讨论而引发的社会保险问题更是成为核心议题。为厘清从业者与平台的关系,参考国内外已有文献对平台从业者进行类型化,从而进一步探讨本地任务类型中从业者与平台的从属关系和社会保险解决方案。通过调研和讨论,提出分层次分阶段保障不同平台从业者的社会保险基本权益的政策建议。

【关键词】平台经济从业者;社会保险;劳动关系;本地任务

【作者简介】陈诚诚,北京信息科技大学公共管理与传媒学院副教授(北京 100192)。

【原文出处】《学习与实践》(武汉),2022.7.115~125

一、引言

平台经济是基于互联网、云计算等现代信息技术,以多元化需求为核心,全面整合产业链、融合价值链以及提高市场配置资源的一种新型经济形态。^[1]平台经济在我国社会经济发展转型中起到重要作用,其蓬勃发展的态势不仅刺激了经济的发展,同时也带动了就业发展,更引发了就业形态的深刻变化,其最主要的表现为灵活就业人群的大幅增加。和传统的就业方式相比,平台经济从业者就业形态呈现出多元化的特点。有别于传统的“工厂制”的隶属关系,从业者与平台的隶属关系呈现松散自由化的合作关系。在《2020饿了么蓝骑士调研报告》数据中显示,56%骑手有第二职业,26%的骑手同时是小微创业者,4%的骑手兼职自媒体博主。^[2]由于就业形态的多元化,劳动用工形式逐渐演变为介于从属劳动与独立劳动之间,传统的劳动关系发生了变化。王全兴、王茜将此总结为“本人劳动力与他人和本人的生产资料相结合”的劳动用工形式,即本质上是一种“去劳动关系化”的现象。^[3]并且王全兴等、

姜宇都认为有必要发展“第三类劳动者”,旨在解决新业态人员的法律定位问题和劳动权益保障问题。^[4]

除了来自法学界对于平台经济从业者与平台关系的重新界定之外,社会保障领域对于新就业形态从业者的社会保障问题也屡屡发声。岳经纶、刘洋,乔庆梅认为不应将劳动关系作为社会保险关系的唯一入口。^[5]鲁全、曾勉认为应从社会保险权的角度出发来看待从业者的社会保障问题。^[6]学界的呼吁得到了我国政策制定者的回应,2021年7月22日,人社部等8部门发布了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(人社部发[2021]56号,以下简称《指导意见》),明确了在劳动关系分类方面,应将就业形态划分为三类:第一类是符合确立劳动关系情形的,第二类是不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的,第三类是个人依托平台自主开展经营活动、从事自由职业等的。《指导意见》同时规定了第二类归属需要企业与劳动者订立书面协议,合理确定企业与劳动者的权利义务。^[7]

2022年1月,在一席公众号上“骑手谜云”的视频迅速传遍全网,讲述了外卖骑手的社会保险问题为何成为盲区,企业如何通过众包的方式推诿骑手的社会保障问题。^[8]这也应对了研究者描述的平台对于“去劳动关系化”的追求。^[9]平台经济从业者的社会保险权益真正落地,还有很长的路要走。平台经济从业者的身份界定并非为我国的独有问题,2020年1月1日起美国加州AB-5法案正式生效,规定了平台经济从业者劳动关系判定的新标准,因此区分是1099还是W-2劳动群体(二者填写的税收表单不同)。^[10]但对于此法案,不同的从业者评价不一。^[11]笔者认为,平台经济从业者的劳动关系判断或讨论从业者的社会保险权益需先从从业者的分类入手,因为不同类型的从业者与平台的“黏性”具有较大差异,且由于平台经济水平较高的欧美国家没有产生数量庞大的网约工群体,^[12]我国的平台经济从业者类型划分与国外的划分类型、关注的焦点也势必与存在不同。笔者认为解决平台经济从业者社会保险问题,应该聚焦到可操作化的层面。基于此,当前应该急迫解决的两大问题:第一,在综合国内外平台经济从业者类型化的基础上,着力于平台经济从业者类型划分本土化研究。第二,基于国际上已有的对“第三类劳动者”界定标准的基础上,考察我国不同类别的平台经济从业者与平台的关系,并初步提出平台经济从业者的社会保险解决方案。

二、文献综述

围绕互联网平台经济的概念还有共享经济(sharing economy)、零工经济(gig economy)、众包经济(crowd-sourcing economy)等。“gig”原意是音乐会上,乐队临时雇佣的演奏的人,而后逐渐延伸为灵活就业人群,^[13]主要区别于传统朝九晚五的工厂制用工,体现基于互联网平台时间短、灵活的工作形式,利用互联网和移动技术快速匹配供需方,零工经济更强调在共享经济时代的一种用工形式。而众包(crowd-sourcing)是综合了群众(crowd)和外包(outsourcing)而产生的,通过将工作先分配给很多参与者再合成为最终结果的模式。通常它与将任务下达给个人的模式相对,众包的对象可以是一群没有被特别定义的群体(非被指派的、特定的群体)。与传统的外包相

比,众包不是将工作包给一个指定的团队,而是面向大众分配,并由大众合力完成,而互联网平台比较容易实现这种众包的优势。

平台经济提供了大量灵活就业岗位,拓宽了就业渠道、增强了就业弹性、增加了劳动者收入。根据《中国共享经济发展年度报告(2021)》初步估算,2020年我国共享经济服务提供者约为8400万人,同比增长约7.7%。平台企业员工数约631万人,同比增长1.3%。^[14]与此同时,平台经济从业者多为灵活就业人员,送餐员、快递员等职业不仅意外事故和人身安全风险大,且工作时间长、被平台管控,缺乏基本的社会保险,基本的劳动权益难以保障。邓智平、赵道静通过调查发现,31.9%的受访者没有社保。^[15]

1. 平台经济从业者分类

在讨论平台经济从业者的社保问题之前,须先将从业者进行系统化的分类,唐涯指出判断平台对劳动者施加的程度如何,取决于工作内容的可标准化程度,如外卖、快递、网约车这些工作,服务流程容易标准化,但家政、美容美妆、教育、医疗、文娱等工作内容可标准化越来越低,标志着平台对劳动者的控制程度也越来越低。同时她认为,可标准化程度高的行业平台是新型劳动关系下劳动保障的重灾区。^[16]

常凯谈到学界对于平台分类的普遍共识是根据平台在劳务交易中的地位和功能分为自治型平台和组织型平台。自治型平台的功能是提供虚拟交易场所及交易规则,劳务供需双方提供交易平台并收取服务费,不参与劳务交易及定价。而组织型平台是劳务交易的组织者和参与者,此类平台不是虚拟交易场所,外卖、配送、快递、网约车都属于组织型平台。

在《中国劳动保障发展报告(2017)》中,更加系统地将生活服务平台划分为四种经营模式和用工形式,即平台自营模式、信息服务模式、新型共享模式和多元混合模式。第一类平台自营模式类似于传统企业管理模式,平台一般以用工主体的身份与从业人员建立劳动关系,平台通常是比较明确的用工主体,采用直雇或劳务派遣的形式。第二类为信息服务模式,平台只发挥信息中介作用,本身不是直接用工主体。第三类为新型共享模式,从业人员进入退出简单,工作弹性自由,平台和从业人员之间呈现合

作性特征,但从业人员在很大程度上仍接受平台规则的管控。目前对于该类平台与从业人员之间用工关系的界定尚无定论。第四类为多元混合模式,即大多数生活服务平台不拘泥于单一经营模式,这类平台的用工常常涵盖直接雇佣、劳务派遣、劳务外包、新型用工等多种形式。^[17]

国外的平台经济从业者分类中,更加细分和系统化。较早的如Schmidt将平台经济划分为物品、服务、金融、社交、娱乐和讯息六类,此后又将服务类平台经济划分为云任务(web-based)和本地任务(location-based)或零工经济(gig work)。云任务又分为自由职业平台、微型众包任务和择优任务;而本地任务由从业者在指定的地理位置完成,包括住宿、交通运输服务和家政及个性化服务等。^[18]具体如表1所示。这种划分方法被国际劳工组织在《世界就业和社会展望报告:2021年趋势》中引用。^[19]

Schmidt认为本地任务(临时工作)外包平台具有特别大的破坏性,因为它们影响到更大比例的劳动力,并且涉及更多实物资产形式的资本。在这些平台上,工作事故风险以及对人身和财产的潜在伤害比在云任务平台上更为紧迫。因此,工人赔偿和责任保险的问题在这里变得很重要。孟续铎、吴迪也认为本地任务劳动者的劳动关系是最有争议的平台就业形式。^[20]笔者认为,基于国内服务类平台经济的用工特点,有必要在表1划分的基础上再进行提炼和总结。

2. 关于“第三类劳动者”的文献综述

在探讨平台从业者社会保险缴纳的可操作化层面,需要先界定从业者与平台的关系。吴清军、李贞认为判断平台与从业者是否存在雇佣关系要参照多个标准中最为核心且最能反映二者关系的标准是劳动者在劳动过程中是否接受和服从平台的工作指

令,并考虑这种接受和服从是长期的还是短暂的。他们以网约车司机为例,说明平台对从业者工作过程的控制变得更强,也更具隐蔽性。^[21]从劳动控制映射出平台与从业者之间的劳动关系。常凯认为平台劳动者大都具备雇佣劳动者的人格从属性和经济从属性,应由劳动法律直接保护。^[22]

部分研究也探讨应效仿国外建立“第三类劳动者”的概念,将从业者纳入其中。以往基于劳动关系建立的用工二元体系往往得出“是”与“否”的结论,即受雇劳动和自营劳动,但王全兴、王茜认为可依据劳动力和生产资源是否归属于同一主体建立劳动用工形式的基本框架,构建劳动关系三元化的划分方式。这种划分方式的依据是平台经济时代只是改变了劳动力和生产资料相结合的方式,而没有改变其本质。^[23]谢增毅也认为劳动关系理论仍可包容网络平台用工关系。且对网络平台用工劳动关系的认定,应根据不同平台以及不同类型工人的实际用工特点,综合考虑个案全部事实进行具体分析,更加注重实质从属性,考虑平台工人工作时间和收入来源,以及社会保护的必要性等因素。^[24]姜宇探讨劳动关系的从属性为经济从属性和人格从属性两个方面。经济从属性通常指一个雇员向一个雇主提供劳动,作为劳动对价的工资构成了前者的主要来源,可以量化为收入标准和劳动时间,人格从属性强调工作时间和工作流程被雇主独占和控制。^[25]而第三类劳动者的概念出现是因为扩大劳动法律的保护对象至只有经济从属性的劳动者也可适用。^[26]大部分研究者都认为第三类劳动者的划分对于从业者与平台的关系判断上具有意义。本研究认为有必要对各国第三类劳动者的判定标准进行细化,为我国从业者与平台关系的判准提供支撑。

表1 Schmidt(2017)对于线上商业服务平台的划分

云任务(基于网络的线上平台)Cloud work(web-based digital labour)
1. 自由职业平台freelance marketplaces
2. 微型众包任务microtasking crowd work
3. 择优任务contest-based creative crowd work
零工(基于位置的网络平台)Gig work(location-based digital labour)
4. 住宿accommodation
5. 交通运输服务(零工)transportation and delivery services(gig work)
6. 家政个人服务(零工)household services and personal services(gig work)

资料来源:基于Schmidt(2017)的文献再整理。

从各国对于第三类劳动者的判定来看,在部分指标上具有共性,如是否具有长期性、是否为主业、是否服务于一个企业、经济依赖、是否受到“控制”、劳务是否由本人或主要由本人完成以及实际的社会保护需求。其中是否服务于一个企业、经济依赖、劳务是否由本人完成是多国采用的三个标准。

3. 研究设计
基于以上的分析,本研究试图解决两个问题。第一,基于现有的分类框架尝试将国内的商品服务类平台依照其功能和特点类型化。第二,试图分析

不同类型的劳动者与平台的从属关系,参照表2的标准框架分析我国各平台从业者与平台的关系以及社会保险需求,并以此提出对我国平台从业者建立社会保险制度的可操作性建议。具体如图1所示。

三、我国商业服务平台从业者类型化

虽然 Schmidt 对于商业服务平台的划分并不绝对成熟,但依然能够为我们提供某种思路。我国的服务平台市场也可分为云任务和本地任务,两种分类都可再分为指定个人(tasks given to selected individuals)或众包服务(tasks given to crowd)。如图2所示。就我

表 2		国外对于第三类劳动者的判定标准					
国别		德国	意大利	西班牙	美国*	英国	加拿大
评价标准	薪水结算方式;是否有持续性		合作;有持续且长期的关系			支付方式	关系期限以及持续性
	是否是主业		与委托人功能协同		从事的工作是企业的日常经营业务		
	是否服务于一个企业			不得从事与委托人所雇佣有薪水劳动者相同的工作	通常无独立从事的与平台所做的一致的工作	参与雇佣的排他性	排他的程度
	经济依赖	经济从属性		单个客户处获取至少75%个人收入,具有经济依赖			单一客户经济依赖
	是否受到“控制”				受平台的控制和指示	行使控制权的程度	
	劳务是否由本人或主要由本人完成	主要的给付部分必须由本人提供	主要由本人给付劳务;完成特定的项目	不得雇佣其他有薪水工人或转包、分包给第三方			
	社会保护的需求	可与雇员类比的社会保护的需求				义务的相互性	
	其他			必须使用自己的生产工具和材料			

资料来源:基于“王茜:《互联网平台经济从业者的权益保护问题》,《云南社会科学》,2017年第4期”再整理。
*美国的第三类劳动者判断标准取自 AB-5 法案内容。

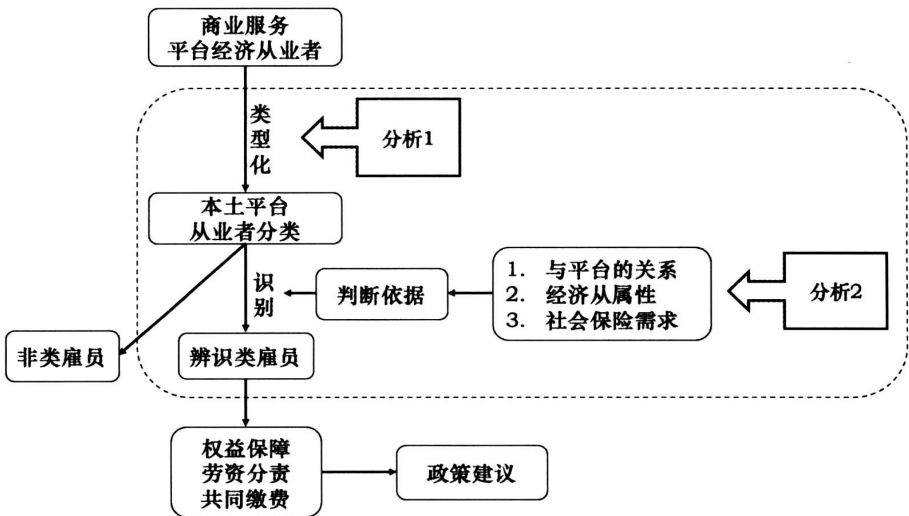


图1 技术路线图

国的商业服务平台市场而言,指定个人可理解为两种形式,即使用者下单或平台派单的方式。指定个人通常见于自由职业市场,即借助互联网指定符合个人需求的设计师、培训老师、化妆老师等,如好好住APP,可根据使用者的房屋设计需求,如局室、面积、风格、预算、房屋特色等找到相匹配的设计师。在众包服务领域,又可再分为可细分任务和投标任务。可细分任务如程序员客栈APP,招募者可通过平台发布细分程序编辑任务,招募到适合的工作者。与细分任务相比,投标任务更强调任务的创造性、竞争性,且有淘汰机制。如设计“西安大雁塔文化景区文创产品设计”中,在招标者中择优选取设计款式支付费用。

云任务平台对于联结多边群体、缩减中间流程、整合多方资源起到了有力的作用。相比于云任务,我国本地任务平台经济的划分更加复杂,虽然暂缺失横向比较的数据,但我国在线外卖收入在2020年占全国餐饮业收入比重约为16.6%,网约车客运量在2020年占出租车总客运量比重约为36.2%,反映了本地任务从业者的较高比例。^[27]有学者根据平台企业自己发布的用工人数计算,网约车、快递、送餐骑手等平台的用工人数粗略估算已达到1000万。^[28]Schmidt在划分本地任务的类型时,指出除边缘零工

经济外,其余细分行业都是指定个人模式,在美国网约车平台Uber和送餐平台Uber eats并不存在抢单模式。而我国本地任务的平台经济中,指定个人和众包服务模式分散在不同的领域中,具体如图2所示。众包服务模式广泛见于交通、搬家、外送配送领域,滴滴抢单、货拉拉抢单、饿了么抢单、顺丰同城配送等。这与美国的生活服务平台运营模式有着较大的差异。

笔者认为在Schmidt类型化的基础上,有必要进一步对本地任务的平台进行归类。例如我们通常会认为相较于抢单模式,派单模式更加适合全职,员工被化为第三类劳动者的可能性更大。但这仍然需要进一步检验。在本地任务的平台中可以发现,平台的主营业务虽然能进行初步划分,但是平台的性质仍然有必要商榷。例如在交通类别中,曹操打车和高德打车有着比较明显的分野,高德打车软件更像是一个巨大的信息资源集合,上面兼容了曹操打车等不同的网约车平台,高德利用其信息采集优势和巨大的客户群体完成资源的调度。平台经济更多承担着“信息服务”的功能。而曹操打车除了这一个功能外,更多是利用互联网技术整合闲置的劳动力,以及技能和生产资料等各种资源,与传统的“公司+雇员”相比,更呈现出“平台+个人”的特点,可归纳

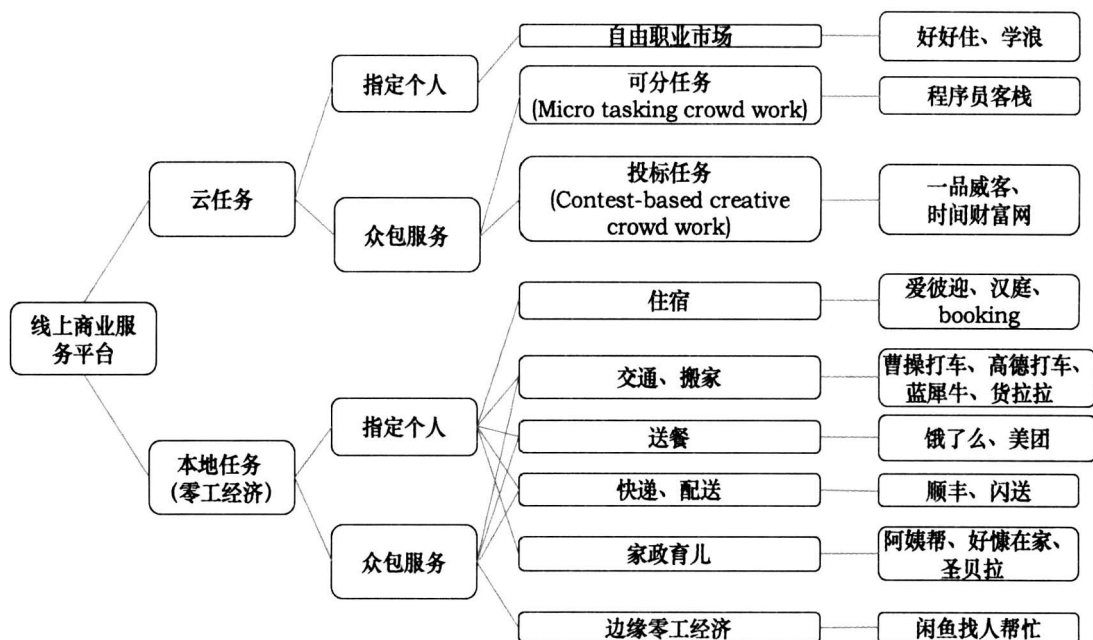


图2 我国商业服务平台划分及案例

为“分享+管理”模式。而顺丰 APP 更类似于传统的企业管理方式,只是在发展中衍生出互联网平台,或者说借助一部分互联网的功能进行资源的整合和管理。这三种模式下从业者的工作状态和社会保险处于怎样的状态?同样需要通过案例进一步展开梳理。

四、商业服务平台从业者与平台的关系分析

为了求证上述问题,了解不同类型的从业者与平台的关系,本研究基于我国本地任务平台经济的分类,如图3所示,从送餐员、快递员、保洁人员、网约车司机四个行业着手,调研了6名受访人员。采访对象基本信息见表3。

1. 从业者在平台的劳动情况分析

通过调研发现:在送餐员行业里,专送模式更偏向于专职,相对来说被管控的程度更严重,每一单的送餐时间有更加严苛的要求。但三线城市并不存在专送模式的送餐员,且即便是兼职(众包模式),平台对于送餐员也具有较高的管控,体现在平台上活动

时间的底线要求、对薪水的结算方式、依照客户评价体系建立的奖惩机制等,送餐员登录之后便可以抢单,但也不绝对排斥派单模式。采访发现,这部分群体面临了更大的人身风险。送餐员曾在入职第一个月交纳了百余元的商业意外险,但是赔付较低,且多限于车辆剐蹭赔付。对于兼职做骑手的派送员而言,如何界定途中发生的人身伤害为工伤成为较大的难题,而这部分是从业者最切实的需求。骑手对于自己的身份有着比较模糊的定位,他并没有与平台签订任何合同和协议,只了解自己的“管理者”是来自本地区的一个外包公司。

在网约车行业里,CC 平台网约车只有派单模式,司机与平台有着更强的隶属关系,平台不仅起到调度的作用,某种程度上也对司机的行为起到较强的管理或干预作用。平台不仅对于司机的行程实时了解,对比出租车司机,网约车司机对于订单的取消方式更为不自由。在费用的收取上,平台会从每笔支付费用中收取约 20% 的佣金,而对于出租车司机

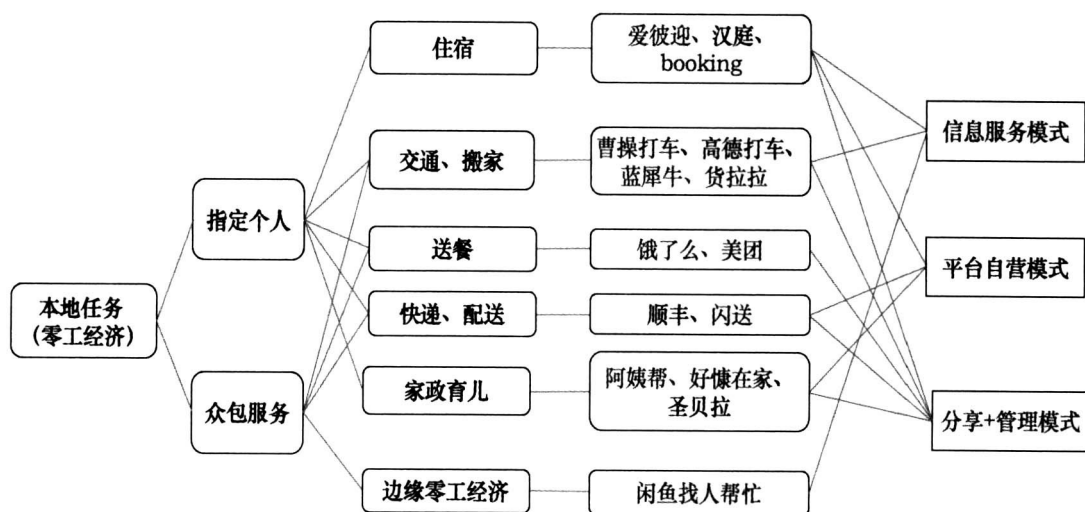


图3 我国本地任务的类型细分

表3 采访对象基本信息

姓名	年龄	职业
陈*超	35	三线城市E平台骑手
雷*	30	一线城市ST平台配送员
岳**	40	一线城市XY出租车司机
焦**	43	一线城市CC平台网约车司机
邬*	33	一线城市SF快递员
张**	47	一线城市A平台保洁人员

则扣除5元的费用,即在打卡费用之外单独收取。平台与司机的“捆绑”关系更明显。相比较而言,挂靠在高德打车上的出租车司机有派单也有抢单两种选择模式。在订单取消设置上更为自由。且出租车司机隶属于XY联合出租车公司,有明确的劳动关系,单位为其缴纳了社会保险。

在快递(配送)行业里,众包模式和指定模式有着较大差异,如表4所示。SF快递只是借助互联网,快递员负责从平台接收到的每一单。而ST则采用了众包抢单的模式,工作时间相对比较自由。但即便如此,激励制度也促使配送员保持了较长的工作时长。SF快递员属于公司的正式员工,单位为其交纳五险,这与ST配送员是有着明显差异的。

在家政行业里,使用者可根据平台提供的讯息指定评价较高的保洁员或由平台派单。相对上述行业来看,保洁员时间最为自由,没有工作长时的限制,理论上来说,保洁员可以供职多个平台,但鉴于收入状况、在平台累计的口碑和目前的客源,目前只选择供职于一家平台。保洁员平均每天工作时长8小时内,曾于平台签订了一份协议,并没有特殊的人

身意外险或是社会保险,自己的社会保险已在老家缴纳。

2. 从业者与平台的关系分析

在受访者中,社会保险方面最有保障的个体依附于原有公司,一种是原有的公司产生了互联网平台的运营方式,如SF快递员,另一种是借助于信息服务的互联网平台提供服务,但依然有隶属的公司,如XY出租车司机。虽然依赖平台劳动、参与互联网平台的奖惩机制,但平台只作为媒介手段,这种类型的互联网平台对于司机的约束相对较小,司机有比较明确的劳动关系归属。

相反,在新兴的网约车行业、送餐行业中,无论是指定个人模式还是众包服务模式,从业者的行为都受到平台一定程度的“控制”,例如最低在线时长、送餐时间、平台对于订单可取消与否以及佣金的提取方式等。虽然网约车司机也曾表示,在进入CC平台开始经济活动之前曾在DD平台上活动,而“跳槽”到另一家平台几乎不涉及成本问题。但从实际情况来看,除一名兼职的配送员外,余下的受访者都供职于同一平台,其中网约车司机、ST配送员和保洁员的

表4

从业者平台工作的基本情况

采访对象	E平台骑手	ST平台配送员	XY出租车司机	CC平台网约车司机	SF快递员	A平台保洁员
和平台的关系	服务方式	绝大部分时间抢单	抢单	抢单或派单	平台派单	平台派单
	平台的作用	无劳动合同,资源整合	中介	资源整合,调度	调度,管理	正式员工,管理
	工作打卡方式	注册登录即可	注册登录	登录	登录	上班打卡
	是否服务于一个平台	是	是	是	是	是
	是否兼职	是	否	否	否	否
	工作了多久	已离职,曾工作2年	1年	使用平台5年	在岗1年	在岗3年
报酬和控制	结算方式	月结	月结	周结算	10天提现	按件收费,有底薪
	工作时长	7个小时/天,全周无休	10小时/天,全周无休	12小时/天,全周无休	13小时/天,全周无休	15小时/天,如无人替班全周无休
	平台控制	控制最低的工作时长、控制每一单的送餐时间;依照客户评价建立奖惩机制	依照客户评价建立奖惩机制	可以取消订单、每接一单平台从顾客处收取5元佣金	上线四个小时后休息20分钟;没有取消订单设置,平台从费用中收取20%的佣金;每天跑满27单奖励150元	依照客户评价建立奖惩机制
社会保险	养老保险与医疗保险	无,有需求	无,有需求	原属公司缴纳五险	自己参保	公司交纳五险
	工伤保险与其他	自己交纳一份意外险,但赔付很低,有需求	有一份意外险			自己参保

主要经济收入都来自一个平台。可见,虽然理论上有一定程度的“自由”选择空间,但实际上并没有影响到他们远超出每天8小时以上、全周无休的工作状态。这也充分印证了Aloisi的说法:虽然获得了工作的自由,但为了增加收入,不得不增加工作时间,劳动者在平台上的工作并没有什么自由可言,灵活只是一种“安慰”。^[29]

3. 从业者参保的情况和现实需求

除了一位快递员受访者与平台有着明确的劳动隶属关系之外,兼职送餐员的社会保险由主从业的企业为其交纳,出租车司机的社保由XY出租车公司为其交纳。平台并没有为任何行业的从业者缴纳社会保险,网约车司机和保洁员虽然作为灵活就业人员已交纳保险,但企业并没有尽应尽之义务,且我国的职工社会保险和灵活就业人员社会保险在待遇上本就具有差异。采访中的案例是否应该由平台作为雇主缴纳社会保险,成为聚焦之重点。

就受访案例来看,ST平台配送员与网约车司机的经济收入都依赖互联网平台,且保持了较高的劳动时长,仅供职于一个平台,从业者归属为第三类劳动者的特点明显,虽然与平台的关系看起来并不紧凑(进入退出简单方便、活动时间不受限),但从平台对于网约车行程的控制、奖惩机制来看,劳动者并不比传统的雇员有实质的“自由”。而对于保洁员来看,在保障一定订单量和活动时间的基礎上,平台应保障其基本的社会保险权益。就送餐员而言,虽然是兼职,但是受到平台的管制程度最强,对于工伤保险的需求较高,应该在短期内考虑如何为这类群体设计新型的工伤保险制度。

五、结论与建议

通过研究,本论文初步梳理了以下三个问题:第一,界定何为第三类劳动者之前首先应将商业服务类平台经济分类;第二,参照各国对于第三类劳动者的判断依据,通过分析个案判断、厘清本地任务中不同类型行业与平台之间的关系;第三,根据判断的初步结果,考虑如何设计解决从业者的社会保险问题。具体内容如下:

第一,如何划分商业服务类平台经济的类型?我国的商业服务类平台经济也可划分为云任务和本

地任务。但对比欧美的平台经济,我国的商业服务类平台经济与韩国具有相似性,是以本地任务为核心而构成的,其表现就是从业者占比大、参与人数广,从业者劳动权益问题突出、社保问题漏洞大。其中,“信息服务模式”常以众包的形式出现,但在网约车行业里也不绝对排斥指定模式,这类平台与个人的关系通常并不具有直接的隶属关系,而是由平台提供整合信息资源,与多个“分平台”或公司形成合作关系。这类互联网平台通常只起到中介作用,而非“雇主”。在“平台自营模式”中,平台和个人类似于传统的用工模式,这种模式下产生的众包业务往往具有更多的自由,容易产生所谓的社会保险漏洞问题。指定个人比众包模式更加具有“保障”。而“分享+管理模式”中,平台既承担着信息整合的中介作用,如网约车的调度功能,也对服务提供方起到一定程度的规制,指定个人比众包模式往往有着更强的约束,但即便是进入退出看似简单的众包模式,也必须遵守平台的奖惩机制。平台和个人看似存在着合作关系,但就个人的收入依赖和平台的管理来看,平台更多扮演的是“雇主”的角色。整体来看,指定个人和众包服务两种模式的分野并没有显著的差异,两者之间受到平台的控制情况趋近于模糊化。

第二,如何去界定平台与个人的关系?在以上的三个分类中,“平台自营模式”和“信息服务模式”平台的用工方式相对比较容易判断。相比较而言,“分享+管理”的平台类型中,从业者是否属于第三类劳动者是最需要辨识的。表面上来看,由于进入退出平台自由,平台与个人的关系更类似于合作而非雇佣,但通过调研发现,平台对于个人的管制实际上只依据行业属性产生差异,或者说依据工作可标准化程度的高低产生差异,平台对从业者(送餐员、快递员、网约车司机)的管理并没有弱化,且从业者普遍工作时长,强度大,与工厂制工人并没有显著的差异,社会保险权益几乎被忽视。实际操作中,平台为了规避劳动责任,易通过外包和众包的方式,实现“去劳动关系化”。

第三,哪部分群体应赋予基本的社会保险权益?基于调研的案例,笔者有以下两个建议:其一,

应依据不同的类型设计不同的社会保险方案。对于长期供职一个平台、经济收入来源于同一平台,工作时长或绩效达到一定程度时,无论进入退出平台的容易程度如何,都应该为其保障基本的劳动权益。而对于在多个平台活动或是兼职从事平台活动的情况,短期内应依照工作时长和方式为其设计新型的工伤保险制度,保障其基本的权益。其二,针对我国的商业服务平台经济从业者,应采取阶梯化的权益保障方案。第一个层次是对比云任务平台,应优先考虑本地任务平台从业者的权益。因为本地任务平台从业者事故风险以及对人身和财产的潜在伤害比在云任务平台上更为紧迫。第二个层次是对于管控较强、工作强度大、时间长的劳动者应该首先纳入保障范围内,分段考虑将从业者纳入社会保险受益范围内。

参考文献:

- [1]上海市商务委员会印发《关于上海加快推动平台经济发展的指导意见》的通知, <http://www1.shanghaiinvest.com/cn/viewfile.php?id=8276>.
- [2]《2020 饿了么蓝骑士调研报告》, <http://www.199it.com/archives/1039390.html>.
- [3][23]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。
- [4][12]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》,《中国法律评论》,2021年第4期。
- [5]岳经纶、刘洋:《“劳”无所依:平台经济从业者劳动权益保障缺位的多重逻辑及其治理》,《武汉科技大学学报》(社会科学版),2021年第5期;乔庆梅:《非正规就业者工伤保险应突破劳动关系的限制》,《劳动保护》,2020年第3期。
- [6]鲁全、曾勉:《平台经济从业者的社会保险问题研究:基于社会保险制度逻辑的分析框架》,《杭州师范大学学报》(社会科学版),2020年第6期。
- [7]人力资源社会保障部、国家发展改革委、交通运输部、应急部、市场监管总局、国家医保局、最高人民法院、全国总工会印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(人社部发[2021]56号), http://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/ldgx/202107/t20210722_419091.html.
- [8]一席公众号, <https://mp.weixin.qq.com/s/KNLWPjHf6YzTMUNWUkZrUg>.
- [9]孟现玉:《互联网平台经济从业者的失业保险:制度困局与建构逻辑》,《兰州学刊》,2020年第11期。
- [10]Kim, Hee-Sung, "Current Situation and Legal Issues Regarding Platform Labor in the United States with a Focus on the AB 5 Bill on Worker Status", Kangwon Law Review. 2021(2).
- [11]美国加州 AB5 法案生效,给自由职业者带来巨大冲击, <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1654855302564042761&wx=spider&for=pc>.
- [13]World Economic Forum, "What Is the Gig Economy and What's the Deal for Gig Workers?", <https://www.weforum.org/agenda/2021/05/whatgig-economyworkers/>.
- [14][27]国家信息中心:《中国共享经济发展报告(2021)》, <http://www.pinchain.com/article/240254>.
- [15]邓道平、赵道静:《广州平台经济从业者劳动状况调查报告》//《广州社会发展报告》,北京,社会科学文献出版社,2021年。
- [16]香帅:《熟经济:香帅财富报告3》,北京,新星出版社,2022年。
- [17]赵碧倩、阴漫雪,《本地生活服务O2O行业劳动用工现状》//《中国劳动保障发展报告》,北京,社会科学文献出版社,2017年。
- [18]Schmidt, Florian. 2017. "Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work". FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG.
- [19][20]孟续铎、吴迪:《平台灵活就业新形态的劳动保障研究》,《中国劳动关系学报》,2021年第6期。
- [21]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。
- [22][26][28]常凯:《平台企业用工关系的性质特点及其法律规制》,《中国法律评论》,2021年第4期。
- [24]谢增毅:《互联网平台用工劳动关系认定》,《中外法学》,2018年第6期。
- [25]娄宇:《平台经济从业者社会保险法律制度的构建》,《法学研究》,2020年第2期。
- [29]Aloisi, A., "Commoditized Workers, Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms". Comparative Labor Law and Policy Journal 2016.37(3).