

数字经济时代平台用工“去劳动关系化” 的表征、挑战与应对

李贵成

摘要: 数字经济作为经济社会发展的新动能,在转型发展和促进就业方面有着重要贡献。随着数字经济的发展,以“平台一参与者”为特征的新就业形态成为社会发展的“应时之需”,但平台用工存在“去劳动关系化”现象,其特征表现为劳动关系隐蔽化、公共事务责任缺失化、零工劳动者权益保障脆弱化及政府公共资源供给成本扩大化,并对传统社保体系、就业发展、传统劳动关系认定标准及集体协商和民主参与制度等提出挑战。在社会主义市场经济条件下,要应对平台用工“去劳动关系化”带来的不利影响,需要加快制定劳动基准法、加强政府对平台企业用工的监管、明确平台企业的用工主体责任、构建零工特色社保体系、发挥工会在维护零工劳动者合法权益中的独特作用,努力构建中国特色和谐劳资关系,让零工劳动者共享数字经济发展成果。

关键词: “去劳动关系化”;数字经济;新就业形态;平台用工

中图分类号: C912.2 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000—8691(2023)02—0151—10

一、问题的提出与文献综述

数字经济是继农业经济和工业经济之后的主要经济形态。所谓数字经济是以数字技术为核心驱动力,以现代信息网络为重要载体,将数字化的知识和信息作为关键生产要素,通过数字技术和实体经济深度融合,加速重构经济发展与治理模式的新型经济形态^①。随着大数据、5G网络、人工智能等新技术为代表的新型基础设施的加速布局,数字经济在各个领域全面展开。党的十九大报告提到“数字经济等新兴产业蓬勃发展”,明确指出要“推动互联网、大数据、人工智能和实体经济深度融合”。^②2021年3月,国家“十四五”规划纲要明确将“数字经济核心产业增加值占GDP比重”列入创新驱动的主要指标。党的二十大报告进一步强调要“建设数字中国,加快发展数字经济,促进数字经济和实体经济深度融合,打造具有国际竞争力的数字产业集群”^③,充分标志着数字经济已经上升到国家战略层面。

基金项目: 本文是国家社会科学基金重点项目“新业态下灵活就业群体和谐劳动关系形成机制与实现路径研究”(项目号:21ASH007)、河南省高等学校哲学社会科学应用研究重大项目“零工经济下灵活就业群体劳动权益保障机制研究”(项目号:2022-YYZD-11)、河南省社会科学规划决策咨询项目“新形势下河南实施就业优先战略研究”(项目号:2022JC56)的阶段性成果。

作者简介: 李贵成,男,华北水利水电大学公共管理学院院长、教授,博士生导师,主要从事创新创业研究。

① 中国信息通信研究院,《全球数字经济新图景(2020)》,http://igfchina.caict.ac.cn/kxyj/qwfb/bps/202010/t20201014_359826.htm,2020年10月14日。

② 参见编写组:《中国共产党第十九次全国代表大会文件汇编》,北京:人民出版社,2017年,第322页。

③ 习近平:《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。

经济是技术的一种表达，并随着技术的进步而进化。数字经济借助大数据、人工智能、云计算等信息技术渗透到不同部门，引发生产关系的根本性变革，重塑人类的生产方式和生活方式，使劳动世界的图景更加丰富多样。放眼全球，随着新一代互联网信息技术的高速发展与广泛应用，数据作为关键生产要素的价值日益凸显。数字经济的蓬勃发展使得传统组织载体与商业模式受到较大程度的颠覆，适应数字经济发展需要的平台型企业快速崛起，并成为经济平稳运行与保就业的“新引擎”。而平台就业把企业和客户与劳动者连接在一起，将相对稳定的标准劳动关系转化为灵活多变的非标准劳动关系。在平台带来的新用工形态下，就业者的劳动关系模糊不清，出现“去劳动关系化”的现象。作为经济、社会、政治、技术和环境趋势的结晶，“去劳动关系化”现象深刻改变了劳动力市场的雇佣方式和工作基础。

作为全球瞩目的新经济形态，数字经济是近年来国内外理论界共同关心的话题。Nambisan、Amit 和 Han 均指出，数字经济推动了数字技术的普及，而数字技术的广泛应用恰恰是创业网络形成的基础。Cherry 研究了数字共享经济零工平台对劳动者的影响，指出劳动者只有付出更长的工作时间和更高的劳动强度才能获得较高的评分。^①Terranova 指出，数字劳动是对“非物质劳动”（知识、文化和信息）的生产消费，是资本主义社会中免费劳动的一种表现形式。^②胡莹认为数字经济时代资本主义的劳动过程呈现出新的特点，即远程式、散点式、移动式的数字劳动使得劳动和闲暇的边界越来越模糊，社会总体劳动资料的作用强化和单个劳动者活劳动的作用弱化并存，劳动资料的数字化使劳动力相对过剩和资本有机构成提高的趋势进一步加强。^③邓智平研究了数字赋权与劳动关系转型，指出数字经济的发展导致了劳动关系的深刻变革。^④韩文龙、刘璐指出，数字经济下传统的劳动过程正在向数字劳动过程转变，而这种转变将会深刻影响雇佣关系、劳动的控制过程和劳动报酬支付形式等。^⑤刘雨婷、文军认为，在与数字经济共振的过程中，数字劳动逐渐被构建为一种超越“工业劳动”的历史性表征，从而获得了新的价值与使命。^⑥王卫华、宁殿霞通过对数字劳动的分析，揭示了平台对人的数字劳动的支配，认为随着原子式的资本向比特式的资本转化，数据资本权力对人的支配以更加隐蔽的“图表化”方式进行，这加速了数字劳动者相对贫困化趋势。^⑦

从已有研究中可以看出，以往研究为深入研究数字经济对于经济活动的影响效应和作用渠道提供了重要的参考依据，但对数字经济背景下出现的平台用工“去劳动关系化”的研究仍处于探索阶段，尚未形成较为系统的研究框架，不仅缺乏对于平台用工“去劳动关系化”问题的深入探讨，甚至尚未形成广泛统一的基本概念、明确的内涵阐释以及相对清晰的治理思路，这无疑严重阻碍了相关研究的持续推进和深入展开。因此，本文将深入分析数字经济时代平台用工“去劳动关系化”的内涵、表征和挑战，并以此为基础探索平台用工“去劳动关系化”的主要应对路径。这对于破解数字经济时代平台用工的制度困局、切实保障零工劳动者的正当权益、构建和谐劳资关系具有重要意义。

二、数字经济时代平台用工“去劳动关系化”的内涵

“去劳动关系化”与劳动关系一词相对应。从词义上理解，劳动关系是指劳动者与用人单位之间在实现劳动过程中建立的社会经济关系总称。^⑧劳动关系是劳动法的核心范畴，同时也是劳动者权益保障的基础。劳动关系由传统的雇佣关系发展而来，具有劳动关系的劳动者，其利益受到法律的保护。例如，

① Cherry M A.(2016). Beyond misclassification: the digital transformation of work, *Comparative labor law and policy journal*, 37(3), 544-577.

② Terranova T.(2000). Free labor: Producing culture for the digital economy, *Social text*, 18(2), 33-58.

③ 胡莹：《论数字经济时代资本主义劳动过程中的劳资关系》，《马克思主义研究》2020年第6期。

④ 邓智平：《数字赋权与劳动关系转型》，《南方经济》2021年第9期。

⑤ 韩文龙、刘璐：《数字劳动过程及其四种表现形式》，《财经科学》2020年第1期。

⑥ 刘雨婷、文军：《“数字”作为“劳动”的前缀：数字劳动研究的理论困境》，《理论与改革》2022年第1期。

⑦ 王卫华、宁殿霞：《数字劳动和数据资本权力：平台资本主义研究的两个重要向度》，《云南财经大学学报》2022年第8期。

⑧ 饶扬德：《劳动关系与劳动法》，重庆：西南师范大学出版社，2012年，第2页。

在正式雇佣合同中,发生劳资纠纷可以通过劳动仲裁和司法程序进行解决,一般都会载明违法裁员责任、拖欠工资赔偿以及社会保险、缴纳工资薪酬、用工保护等规定。劳动者在劳动过程中,其劳动成果分配受到资本所有者及其代理人的监管和控制。其中,受雇劳动者对资本所有者具有一定的人身依附性和组织从属性,在雇主的管理监督下提供劳动并获得工资收入,满足自身的生存与发展;资本所有者作为雇主购买雇员的劳动力使用权,实现对劳动者剩余价值的剥削与榨取,满足资本的积累和增殖。因此,基于劳动关系的劳资结合是劳资双方追求更大效益的产物,是一种企业内的要素结合形式。

而“去劳动关系化”是劳动经济学用以描述平台用工的特点,也是现有文献对平台用工的主要评价之一。事实上,早在工业经济时期,资本方就有通过分包和外包等生产组织方式绕开劳动关系的尝试。工业化生产在推动劳动关系用工蓬勃兴盛的同时,也会导致非劳动关系用工的继续存在和发展。随着数字经济的发展,各种具有临时性、非正式性的不稳定雇佣方式开始不断出现,使得以长期雇佣为主导的雇佣方式受到挑战。新型平台用工是零工劳动者与平台企业通过网络注册和协议同意达成的临时用工协议。不过,这种临时用工协议不具备正式雇佣关系,类似于一种承揽合作协议,得不到劳动法的有效保护。不同于传统科层制管理体制中由管理者直接管理劳动者,平台企业主要运用人工智能技术以“看不见的手”来管理劳动者并控制整个劳动过程,使得零工就业者与平台企业之间不再存在人身依附关系。^①零工劳动者自备劳动工具并“自愿”为资本方服务,成为自我负责的“无资本方劳动者”“一次性劳动者”。

本质而言,“去劳动关系化”是去除雇佣或从事从属性劳动的束缚^②,是对一种经济契约型劳动交换方式的描述或遮蔽。在此情形下,生产、销售并借以获得收入的是通过自身独立劳动所提供的劳务商品,劳动者也从事完全占有自身劳动力所有权、使用权、支配权和收益权的自治性劳动。零工劳动者与雇主之间的界限变得模糊,零工劳动者的工作稳定性减弱,就业逐步偏离工业经济条件标准的就业模式,劳动和休闲之间曾经清晰的界限也被抹去。源于经济、制度等多种因素,平台企业为了最大限度地降低自身成本,提升竞争力,往往会通过各种弹性、灵活的用工方式避免与从业者建立直接的劳动关系。再加上《劳动法》《劳动合同法》等有关法律规范在平台用工的规制上存在供给不足,为平台企业“去劳动关系化”留下了制度“缝隙”,导致绝大多数零工劳动者处于主流就业群体法规覆盖的边缘,也使得零工劳动关系处于“名不正言不顺”的尴尬境地。

平台企业通过多种形式和零工劳动者形成非正式雇佣关系,在全球范围内演化为“去劳动关系化”趋势。据统计,在欧盟有500万的零工劳动者^③,其中,在德国就有1/5的劳动力提供者处于非劳动关系之中^④。相较于发达的市场经济国家,中国出现了数字经济和平台劳动力提供者人数快速增长的趋势。工信部数据显示,从2012—2021年,中国数字经济规模从11万亿元增长到超45万亿元,数字经济占国内生产总值比重由21.6%提升至39.8%^⑤;而据人社部统计,灵活就业人数达到2亿^⑥。可见,在互联网技术发展、就业观念逐渐改变加速就业环境变化等因素的影响下,灵活就业有效适应了数字经济时代劳动力市场的用工需求,数字零工正在兴起。

每个事物均有其两面性。数字经济时代平台用工“去劳动关系化”规避了标准劳动关系下企业所承载的劳动义务及社会责任,但换一个角度看,它仍是一种劳动关系,仍需接受法律法规的约束,并承担在其他法律关系下的法律风险和经济责任。因此,劳动关系和“去劳动关系化”可以动态转化重组和相

① 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》,《当代经济研究》2020年第10期。

② 胡磊:《网络平台经济中“去劳动关系化”的动因及治理》,《理论月刊》2019年第9期。

③ Rebhahn, Arbeitnehmerähnliche Personen Rechtsvergleich und Regelungsperspektive, RdA 2009, S. 240.

④ Vgl. Rebhahn, Arbeitnehmerähnliche Personen Rechtsvergleich und Regektive, RdA 2009, S. 236; Vgl. Schubert, Neue Beschäftigungsformen in der digitalen Wirtschaft — Rückzug des Arbeitsrechts? RdA 2018, S. 201.

⑤ 《中国数字经济发展报告(2022)》, <https://new.qq.com/rain/a/20220818A07UD200>.

⑥ 《努力创造更多灵活就业岗位从业人员规模达两亿左右》, <http://nbaijiaobao.baidu.com/s?id=1674415175937890101&wfr=spider&for=pc>, 2022年3月16日。

互遮蔽，共生关联。不过，这种转化或遮蔽并未改变劳资结合的本质，仅是改变了劳资结合的形式而已。

三、数字经济时代平台用工“去劳动关系化”的表征

数字经济时代，平台经济的迅猛发展在催生新就业形态、创造大量就业岗位和提高劳动力市场灵活性的同时，也引发了“去劳动关系化”的风险。因此，相对于传统雇佣就业形式，数字经济时代平台用工“去劳动关系化”有如下明显的表征：

一是劳动关系隐蔽化。马克思曾指出：“机器还从根本上使资本关系的形式上的中介，即工人和资本家之间的契约发生了革命。”^①平台企业用工过程中，数字技术对资本力量的进一步激活，促使劳动关系出现了新趋势，即以“去劳动关系化”为典型特征的隐藏劳动关系。一方面，平台企业往往采用劳务派遣、外包、四方协议等看似“合法”的手段来规避劳动关系的认定。从形式上看，这些通过不签署劳动合同或提前制定格式合同等方式排除双方劳动关系的做法，使零工劳动者成为脱离劳动合同关系的“自由人”；而实质上，其模糊了雇佣事实，隐蔽了真实雇主，固化了对零工劳动者的支配地位，使雇佣情况更为复杂化，零工劳动者也因此成为受算法管控的“新型劳动者”。另一方面，平台企业正以前所未有的速度加快数字技术的创新与应用。平台企业通过算法黑盒输出“一笔笔时间刻度要求越来越精细的派单”，将一线零工劳动者束缚在算法系统之中，实现对零工劳动者的隐蔽规训与控制。尽管平台企业用工没有“泰勒制”工厂那种快速运转的流水线所产生的震撼视觉画面，但如果任其自由发展，极有可能带来隐性的劳动伦理侵蚀和支配，加深零工劳动者的工具化程度，出现“财富的基础是盗取他人的劳动时间”的状况。正如兰登·温纳所说，“技术的发展逻辑充满自主性，它会脱离人类的控制并以‘技术漂迁’的形式走上自我定义的逻辑。”^②数字经济时代平台就业劳动关系的隐蔽性实现了“被迫劳动”与“主动服从”的统一，“看似弱化了劳动对平台企业资本的形式隶属，却强化了劳动对资本的实际隶属”^③。

二是公共事务责任主体缺失化。与多中心治理理论一样，新公共管理理论强调公共治理的多主体化和分权化。卡尔·波兰尼认为：“市场生态与社会生态之间并不像西方主流经济学所认定的那样泾渭分明，人类社会演进的过程也是一个市场逐步‘嵌入’社会生态的进程，任何的‘市场经济’都处于一定的社会文化情境当中，其具体特征属性受到更为宽泛、更为基础的社会生态的影响和界定，形成了丰富多元的具体表现样态。”^④相应地，各类行为主体在这一“嵌入”进程中，同时具备经济、社会、政治、道德等多维属性和多元化的价值追求。数字经济之下，平台企业履行社会责任可以直接促进企业创造社会价值的提升。这是平台企业打破传统产业发展边界迅速崛起的重要原因，也是衡量平台企业高质量发展和可持续发展的重要指标。传统劳资关系下，企业是生产经营活动的主体，也是承担行业潜在的公共安全风险的直接责任主体，但在数字经济时代，平台用工“去劳动关系化”将风险直接推向个体。平台企业不断通过技术赋能的手段将劳动者的劳动过程、劳动内容、生产资料等融入到大数据和算法系统之中，以实现自身利益的最大化。但需要指出的是，平台企业对数字技术的过度利用又使得其盲目追求单一的经济价值取向而忽略了其在维护公共利益和参与社会治理上的担当，进而导致其作为履行公共事务责任主体的缺失。

三是零工劳动者权益保障脆弱化。（1）权责界定难。为了规避与劳动者的雇佣关系，平台企业要求零工劳动者与其确立信息交易关系或合作关系，并在协议上明确注明其与零工劳动者无劳动合同关系。既然无劳动合同关系，平台企业自然就不受最低工资的约束，也就无需为零工劳动者缴纳养老、医疗、工伤等基本社会保险和住房公积金等。这种将资产的持有成本和风险转移给零工劳动者、刻意规避建立雇佣关系的做法，给权责界定造成了困难，成为目前影响劳动关系和谐的突出问题之一。（2）职业伤害保障难。在大数据算法逻辑下，“优秀骑手”全由数据判定。在强大的算法系统驱动下，每位骑手的“画

① 马克思、恩格斯：《马克思恩格斯文集》（第5卷），北京：人民出版社，2009年，第455页。

② 刘桂英、任玉凤：《温纳的技术自主性思想》，《科学技术与辩证法》2004年第3期。

③ 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》。

④ 郭毅、徐丹丹：《重视企业在构建社会治理共同体中的作用》，《光明日报》2020年5月5日。

像临摹”皆取决于接单量、送达时间、准时送达率、好评率和上岗时间等指标。在送餐过程中，骑手为避免差评往往会逆行、超速、闯红灯等危险违规行为而成为“风雨极速人”。例如，上海平均每2.5天就有1名骑手伤亡^①，有的骑手50分钟内交通违章6次^②。但许多零工劳动者并未参保工伤保险，其在受到人身伤害时得到的赔偿往往很有限。（3）利益诉求表达难。非标准劳动关系下的零工劳动者具有流动性强、关联程度弱、组织化程度低等特点。因此，在面对平台企业制定订单分配、计件单价、抽成比例等规则时，零工劳动者很难有话语权。由于缺乏申诉与信息公开机制，即使零工劳动者在劳动过程中遭遇消费者的无端指责或不公正对待，平台企业也会遵循“消费者至上”的理念，偏袒消费者，导致零工劳动者面对“申诉困境”，加剧了平台企业与零工劳动者之间的矛盾与冲突。可见，处于弱势地位的零工劳动者需要一个可以保护自身权益的渠道，一个公正、公开的平台。

四是政府公共资源供给成本扩大化。平台经济发展与公共资源的有效利用密不可分，对提高全社会资源配置效率、推动技术和产业变革、提升社会治理和公共服务水平具有重要意义。但越来越多的企业在频繁地借助互联网平台实现灵活用工的过程中，并没有为公共资源的使用或损耗支付相应的费用。这不仅加大了政府维护和管理公共资源的难度，而且提高了政府维护公共资源的供给成本。以网约车为例，平台的出现打破了政府对运营性车辆要求的规模和限制。数据显示，在交通出行领域，2021年网约车客运量占出租车总客运量的比重约为31.9%^③。网约车的增多导致传统出租车企业运营性车辆闲置规模扩大，同时也必然会增加政府管理车辆运营服务的公共成本。另外，还要看到，规避和劳动关系相关的税费缴纳义务，也是平台企业用工“去劳动关系化”的另一个主要目的。而这一做法无疑会导致政府财政收入下降。数据显示，为降低用工成本，美国在2012年有10%—30%的企业违法将几百万雇员归类为合同承揽人，这使得联邦财政每年仅在个人收入所得税项目上的损失就高达47亿美金^④。可见，平台经济负向的资源浪费均由政府买单，导致政府在税收收入减少的情况下出现公共资源供给成本扩大化的现象。这就亟需在平台经济发展扩张趋势下，建立健全公共资源再配置和利用的补偿机制。

四、数字经济时代平台用工“去劳动关系化”的挑战

平台用工“去劳动关系化”契合了提高劳动力市场灵活性和企业弹性用工的现实，也满足了零工劳动者灵活就业的个性化需求，但也带来用工不稳定、就业和社会保障水平低等消极影响，使得数字经济时代出现平台用工“去劳动关系化”的制度困局。

（一）平台用工“去劳动关系化”对传统社保体系提出挑战

不同于传统正规用工模式，平台型灵活用工过程中的雇佣关系使零工劳动者很难被认定为与平台企业存在“劳动关系”，进而无法拥有工伤保险、劳动保护、职业健康等一系列权益，使得部分零工劳动者游离于社会保障体系之外，成为城市的“浮萍”。

一是现行社会保险体系难以满足零工劳动者的需要。工业经济时代，资本方与劳动者签订劳动合同，劳动者从用人单位领取劳动报酬，接受用人单位的管理和劳动保护，并依据合同要约向用人单位提供劳动力商品。正是通过这种固定的劳动关系，社会保险形成相对平衡的资金流，实现可持续的劳动扣除，满足社会保险的目标。但平台用工“去劳动关系化”既模糊了参保资格与参保主客体的权责，也带来了诸如制度覆盖面与待遇公平等方面的社会保险政策挑战。其原因就在于零工劳动者普遍存在多平台就业

① 央视财经《第一时间》：《上海平均每2.5天就有1名骑手伤亡》，<https://www.sohu.com/a/507460188120099886>，2021年12月12日。

② 《央视独家揭秘外卖骑手送餐全过程 送餐50分钟违规6次》，<http://sh.sina.com.cn/news/m/2020-09-17/detailiivhvpwy7166209-p2.shtml>，2020年9月17日。

③ 《打车减少外卖增多？2021年国内共享经济交易规模超3.6万亿》，腾讯网，<https://new.qq.com/omn/20220223/20220223A09A5X00.html>。

④ Anna Decknatl Lauren Downing, ABC on the Books and in the Courts: An Analysis of Recent independent Contractor and Misclassification Statutes, *University of Pennsylvania Journal of Law and Social Change*, 18(201), 65-66.

的现象，从而使得零工劳动者权益难以按照传统的固定劳动关系形式受到保护。《中华人民共和国社会保险法》第二十三条规定，“无雇工的个体工商户、未在用人单位参加职工基本医疗保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加职工基本医疗保险，由个人按照国家规定缴纳基本医疗保险费”；第十条规定，“无雇工的个体工商户、未在用人单位参加基本养老保险的非全日制从业人员以及其他灵活就业人员可以参加基本养老保险，由个人缴纳基本养老保险费”。这表明零工劳动者具备以个人缴费方式参与养老和医疗保险的资格。但在实际操作过程中，零工劳动者面临着个人缴费金额较高、最低缴费年限较长、异地转移续接难、参加基本养老和医疗保险的手续复杂等问题，导致他们参保意愿不足、参保比例较低。

二是针对平台用工的工伤保险力度不够。工伤保险具有保护劳动者身体健康、维护正常生产秩序、预防工伤事故与职业病发生的功能，对于维系劳动者与其家庭的基本生活至关重要。零工劳动者的工作性质导致其所面临的交通事故风险较大。因此，对零工劳动者而言，当前最急迫的是工伤保险问题。而《工伤保险条例》明确规定劳动者与用人单位是否存在劳动关系是工伤认定的前提。由于劳动关系认定有困难，零工劳动者在遭遇意外事故伤害时，很难通过现行工伤保险制度获得保障。因此，零工劳动者职业伤害保障是一个新领域，需要在试点中总结经验并进行制度规范。

三是无法按照事实劳动关系来确定社保缴费的责任与比例。在平台企业与零工劳动者之间，零工劳动者基本上承担了所有的人力、设备等要素的投入。平台企业和零工劳动者在这种情况下属于“客户—企业”之间的关系，而非雇佣关系。这就造成了零工劳动者创造的价值收益分配权是通过企业或雇主决定，还是直接归个人决定的难题，从而也难以按照事实劳动关系来确定社保缴费的责任与比例^①。

（二）平台用工“去劳动关系化”对就业发展提出挑战

一方面，平台用工“去劳动关系化”产生了巨大的“虹吸效应”，把传统产业的人口吸附过来就业。改革开放时期，农民下工厂的壮观场景依旧历历在目，而到了今天，平台用工相对较低的准入门槛与数字经济大量的用工需求相结合，增加了更多的就业机会，从而形成“虹吸效应”。可以说，平台经济的崛起，让人们见证了中国劳动力市场的又一次大转移。互联网平台用工挤压了中间环节的产业和就业岗位，颠覆了原有的分工体系和产业生态，使劳动力供求双方直接对接。^②对于劳动力市场来说，平台用工“去劳动关系化”在一定程度上减轻了劳动力市场的职业隔离与歧视，可看作是一种择业机会与自主精神的积极象征，它在就业流动空间中提供了很大的包容性。

另一方面，平台用工“去劳动关系化”加剧了劳动力市场结构性失衡，导致就业两极分化扩大。哈里·布雷弗曼指出：“科学越是被纳入劳动过程之中，工人就越不了解这种过程；作为智力产物的机器越复杂，工人就越不能控制和理解这种机器。”^③平台企业从业门槛低，对劳动者技能水平要求不高，缺乏相关技能培训和能力提升的渠道，零工劳动者从事的多是技术含量低的工作岗位。但随着数字智能化和自动化的发展，在较短时期涌现出的新业态可能会被更高更新的技术和经济模式取代，进而要求更多具有高水平技能的职业人才以应对愈加复杂的工作要求，而平台企业低技能化的特征可能使得人力资本积累不能适应未来的技术进步。而低技能劳动者因对未来中长期职业发展缺乏判断力，难免会因忽视未来技能成长和职业发展陷入数字就业陷阱^④。随着数字技术被广泛应用于经济社会各个领域，资本方在组织分工和劳动力需求等方面发生较大变化，导致在获取技术方面的差距加剧了由阶级、性别和地理位置所构成的不平等，低技能零工劳动者很有可能被数字劳动力市场边缘化或受到新的劳动排斥，进而加剧劳动力市

① 屈小博：《平台就业“去劳动关系”的挑战与建议》，《工会博览》2022年第7期。

② 屈小博：《平台就业“去劳动关系”的挑战与建议》。

③ [美]哈里·布雷弗曼：《劳动与垄断资本——二十世纪中劳动的退化》，方生等译，北京：商务印书馆，1979年，第380页。

④ 屈小博：《平台就业“去劳动关系”的挑战与建议》。

场结构性失衡，导致就业两极分化扩大。

（三）平台用工“去劳动关系化”对传统劳动关系认定标准提出挑战

劳动关系认定标准长期以来一直是劳动法理论和实务界讨论的热点话题。目前，劳动法对劳动关系没有精准定义，在实践中主要依据2005年原劳动和社会保障部发布的《关于确定劳动关系有关事项的通知》（以下简称《通知》）进行认定。《通知》首次从立法上规定了劳动关系认定的三项标准：（1）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（2）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（3）劳动者提供的劳动系用人单位业务的组成部分。《通知》以组织从属性为基础设定劳动关系认定标准，把劳动者区分为雇员和自雇者或独立承包人，将劳动交换区分为从属性劳动和自治性劳动。在司法实践中，《通知》也就成为各地处理实际案件和认定标准探索的主要依据。

互联网平台经济的兴起，对原有劳动关系认定方式产生了冲击。近年来，有关平台经济模式的司法纠纷不断涌现，甚至出现“同案不同判”现象，其主要矛盾焦点都涉及劳动关系认定。在当前大部分案件中，由于大多数法院未能就每项劳动争议案件的特殊性进行具体分析，而僵化地适用《通知》规定的要件，导致平台从业人员难以获得劳动者身份，劳动关系难以认定。这就导致政府监管和传统劳资关系规制手段效力受限，甚至陷入困境，亦使零工劳动者易遭身份困扰和维权困难。

（四）平台用工“去劳动关系化”对集体协商和民主参与制度提出挑战

党的二十大报告指出，“协商民主是实践全过程人民民主的重要形式”^①。劳动者的组织化是集体协商和民主参与制度功能发挥的前提条件。传统劳动关系多在一个有型的生产组织体中运行，一个劳动者与一个用人单位建立具有管理和服从色彩的用工关系，当事人单一且明确。

近年来，平台经济的迅速发展，改变了人与组织的力量对比，弱化了用工关系的组织从属性。大多数平台企业将自身定义为“信息中介”公司，并运用大数据和人工智能等信息技术实现对消费者与劳动者的“精准配对”，采取低成本和轻资产的运营策略，将资产的持有成本和风险转移给普通劳动者，从而实现自身利益的最大化。零工劳动者依靠平台提供的需求信息直接为消费者服务，而不再需要加入传统的组织并形成标准劳动关系。零工劳动者与平台企业的劳动关系日渐模糊、松散，去组织化特征尤为明显。在数字技术的影响下，劳动者不再围绕机器固定在特定的时间和地点劳动。因此，工人们各自分散独立完成属于自己的工作任务，不再有共同的劳动和生活经历，从而难以形成共同的群体认同或集体心理。这种松散灵活的工作方式也使零工劳动者之间缺乏有效的沟通与协作，不利于劳动者通过工会来进行维权，从而导致传统集体协商与民主参与制度在平台治理领域中失效。正如马克思所言：“工人的社会力量仅在于他们的数量。然而，数量上的优势被他们的分散状态所破坏。”^②集体协商和民主参与程序的缺失，必然会引发争议事件的发生。尤其零工劳动者规模庞大，一旦引发群体性事件，不利于维护社会稳定。

五、数字经济时代平台用工“去劳动关系化”的应对策略

党的二十大报告指出，需“健全劳动法律法规，完善劳动关系协商协调机制，完善劳动者权益保障制度，加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障”^③。平台用工的“去劳动关系化”给零工劳动者权益保障带来了挑战。在社会主义市场经济条件下，应对平台用工“去劳动关系化”带来的不利影响，需要加快制

① 习近平：《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。

② 《马克思恩格斯论工会》，北京：工人出版社，1980年，第128页。

③ 习近平：《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》。

定劳动基准法、加强政府对平台企业用工的监管、明确平台企业的用工主体责任、构建零工特色社保体系、发挥工会在维护零工劳动者合法权益中的独特作用，努力构建既灵活多元又规范有序、互利共赢的和谐劳动关系。

（一）加快制定劳动基准法

近年来，科学技术的不断进步及其与经济社会各领域的深度融合，推动了新就业形态的涌现和广泛应用。习近平总书记指出，新冠肺炎疫情突如其来，新就业形态也是脱颖而出。要顺势而为。当然这个领域也存在法律法规一时跟不上的问题，当前最突出的就是新就业形态劳动者法律保障问题、保护好消费者合法权益问题等。要及时跟上研究，把法律短板及时补齐，在变化中不断完善。^①目前，针对新就业形态的法律供给和行政监管存在不足，特别是在劳动关系认定、社会保障与福利的普及、集体协商和民主参与制度的落实等方面缺乏一定的实践可行性。因此，如何有效保障零工劳动者的合法劳动权益，就成为数字经济时代社会治理面临的一个突出课题。需要指出的是，新就业形态的快速发展促使劳动关系日渐模糊化，故解决劳动基准法的制定问题尤显紧要。劳动基准法是国家通过强制性规定保护劳动者的法律规范总和，在劳动关系协调中发挥着保底、防社会风险等功能，是劳动法的核心制度之一，与广大人民群众利益息息相关，在中国特色社会主义法律体系中具有举足轻重的地位。但现行劳动基准法存在旧、低、散、漏以及市场化不足等问题。对此，政府应加快劳动基准法的立法设计，为零工劳动者维权提供足够的法理依据。笔者认为政府在制定劳动基准法时，一要松绑适用范围，针对不同形式劳动者灵活制定法律适用范围，将劳动法律法规中关于安全卫生、休息休假、劳动时间等劳动标准的规定延伸和覆盖到零工劳动者，将法定劳动基准由劳动关系的基准扩宽为劳动的基准，在提供底线保护的同时，适度体现差异性。二要扩大适用范围，重点将零工劳动者涵盖到劳动法和劳动法所规定的适用范围，以保护零工劳动者的合法权益，适应新业态发展的现实需要。三要统筹适用范围，既要对接经济目标、劳动力市场供求关系、社会成果分配等宏观层次进行综合考量，又要兼顾用工主体双方的利益诉求，进而保障数字经济的健康可持续发展，保护零工劳动者的合法权益。

（二）加强政府对平台企业的用工监管

缺少话语权、民主参与不足、沟通协商不畅，是零工劳动者权益保障面临的最深层次问题，意大利学者斯莫尔托指出，“弱势群体与掌握着专业知识的交易对手相比缺乏平等协商的能力”^②。因此，政府部门必须加大对平台企业的用工监管，切实保障数字零工劳动者的合法权益。对此，笔者有以下几点思考：首先，政府需加强对新就业形态劳动者的就业监测。推动平台企业建立与工作任务、劳动强度相匹配的收入分配机制，健全最低工资与支付保障制度，并督促平台企业适时制定、修改甚至公开劳动者进出、订单分配、定价机制、奖惩机制等关系劳动者切身利益的规则和算法。依据个人依托平台自主开展经营活动以及符合确立劳动关系情形、不完全符合确立劳动关系情形等具体情况，督促平台企业规范用工，切实履行相关权利与义务。其次，加强对平台企业数据生产过程的治理。平台企业的垄断往往与数据垄断共生，然而对于平台企业的数据控制、数据垄断、数据安全的监管却滞后于平台企业的发展。原因在于对平台企业的监管仍存在技术上的缺失与规则上的空白及漏洞。因而，监管部门应尽快打破技术壁垒，及时填补规则空白，将数据采集、存储、使用、交易、分配与管理等环节纳入法治化规范轨道，打破平台企业因过度收集、利用、开发平台用户的行为数据而产生的“数据壁垒”，及时消除数据泄露、过度开发等数据安全隐患，推动数据要素自由流动，完善数据要素产权界定，建立起更为精准、智能的治理体系，规范数字平台经济发展秩序。最后，推行平台用工“否定清单”制度。“否定清单”仅列举法律法规禁止的事项，其将平台企业的劳动保障违法行为与其获得融资、用工扶持、招投标等机会挂钩，

① 《习近平谈“新就业形态”：顺势而为、补齐短板》，《人民日报》2020年5月23日。

② [意]斯莫尔托：《平台经济中的弱势群体保护》，宁萌译，《环球法律评论》2018年第4期。

对于进入“否定清单”的平台企业，实施授信表彰评优限制、融资限制和申请财政性资金项目限制等联合惩戒。通过明确“否定清单”，引导和监督有事实劳动关系的劳资双方依法签订劳动合同，倒逼有关平台企业修改和调整在劳动关系中的不合规行为。

（三）明确平台企业的用工主体责任

数字经济时代平台用工关系的碎片化，引发了用工主体确定和责任承担困境。平台企业是用工规则的制定者，通过算法和数字化的管理对零工劳动者进行实时的管理和监督，也是该用工模式的最大受益者，如果将用工的主体责任抛给别人，必然会造成权责利的不统一。事实上，平台企业为了降低人工成本，普遍将其与平台上零工劳动者之间的关系认定为合作用工关系。作为一种新型的多主体用工模式，平台企业采用的合作用工模式打破了劳动关系只能由劳动者和单一用人单位双边建立的传统观念，极易成为相关企业系统性逃脱劳动法律责任的工具，极大地损害了劳动者的合法权益。2021年7月16日，人力资源社会保障部等8部门联合发布的《关于维护新就业形态劳动者保障权益的指导意见》明确规定：“对采取外包等其他合作用工方式，劳动者权益受到损害的，平台企业依法承担相应责任。”这表明，平台企业需要承担相应的企业责任、社会责任。平台企业是新业态零工劳动者职业风险的制造者，并且也是最具有风险控制能力的主体之一。因此，按照谁制造职业风险谁负责的原理，就必须明确平台企业的用工主体责任。一方面，要引导平台企业在收入报酬、劳动保护、社会保险和福利等方面承担必要责任，对低于基本劳动标准的零工劳动者采取保护措施，在制定收入计算和分配规则时符合行业标准。另一方面，要引导平台企业对平台就业者开展有针对性的就业指导、法律法规、职业道德、服务规范、安全运营等方面的岗前培训和日常教育，维护和保障零工劳动者的合法权益，为零工劳动者提供基本的安全保障措施。此外，平台企业还要尊重零工劳动者的劳动，恪守技术伦理，设置合理的区间接单，适当放宽劳动时限，降低劳动强度，合理利用数字技术来确定零工劳动者的订单数量、在线率、准时率、服务满意度等考核指标，改变超时罚款、隐性压单等一系列不人性化的管理制度，切实维护零工劳动者的身心健康，为他们创造更好的发展环境、职业环境，实现新形态经济发展和就业者权益保障“双赢”目标。

（四）构建零工特色社保体系

社会保险制度保证劳动者有足够且可持续的收入，确保国家劳动要素供给稳定可持续，因此它是促进劳动力发展、政治稳定和包容性增长的国家战略关键要素。数字经济时代数字化带来的社会变革是一系列的，数字化对社会保险制度的影响不是孤立发生的。数字经济时代平台企业“去劳动关系化”的用工模式，打破了雇主与劳动者的传统用工关系，对社会保险制度提出了更高的要求。因此，应构建与数字经济发展相适应的社保体系，及时回应并满足新就业形态零工劳动者的需求。一是开放缴纳主体资格。不再局限于劳动关系的框架，逐步开放包括零工劳动者在内的缴纳职工类社保的主体资格，推进劳动标准执行与劳动关系脱钩，畅通缴纳渠道。二是扩大零工劳动者所能缴纳的险种。当前，部分省份的非劳动关系从业者能缴纳企业职工基本养老保险、医疗保险，极少省份试行非劳动关系用工方购买工伤保险的办法，但五险中的生育保险、失业保险还极少被涉及，可考虑贯彻实施非劳动关系从业者生育保险与医疗保险统一征缴、开放失业保险缴纳渠道，允许零工劳动者依据自身需要自愿缴纳各类险种。三是允许零工劳动者灵活选择社保缴费时间、缴费基数档次。零工劳动者自行评估其家庭年收入后确有困难的，可申请自愿暂缓缴费，明年再进行补缴，降低劳动者短期经济压力。另外，设计更多档次的零工劳动者基本养老、基本医疗保险缴费收入基数，零工劳动者可根据自己的实际收入情况按照“多缴多得”的原则自主选择合适的档次进行缴纳^①。总之，通过构建零工特色的社保体系，使得零工劳动者职业相关的社会保障权益得到有效保障，有益于零工劳动者职业稳定度的促进，零工劳动者职业的稳定又将促进平台企业的发展和效益的提升，这是一个“双循环”权益交互过程。

^① 刘善仕：《零工经济中“第三类劳动者”的权益保护研究报告》，<http://zhuanlan.zhihu.com/p/373924427>。

(五) 发挥工会在维护零工劳动者合法权益中的独特作用

马克思指出,工会是“整个工人阶级的斗士和代表,因而就不可不把工会以外的工人吸引到自己的队伍中来”^①。工会在建构新型平台用工关系方面既是集体行动的有效组织者,也是平台零工劳动者权益的积极保障者,其作用不可取代。但需要指出的是,由于零工劳动突破了时空限制,使得零工劳动者处于分散的状态,这给工会做好零工劳动者的权益保障工作带来前所未有的挑战,如何最大限度地把零工劳动者组织到工会中来,克服平台用工“去劳动关系化”带来的不利影响,没有现成的经验可供借鉴,需要不断尝试创新。一方面,要加强企业工会、区域工会和网上工会建设,多渠道引导平台建会,组织快递小哥、外卖骑手、网约车司机等群体加入工会,让工会服务走进平台、走近零工劳动者,增强零工劳动者集体协商能力、依法维权能力和就业安全感。另一方面,要完善工会与政府、企业共同参与的协商协调机制,鼓励新业态行业协会和行业工会协商制定行业用工规章制度、签订行业性集体合同,支持网约用工双方在主体合规和双方合意的基础上建立长期稳定的劳动契约,构建既灵活多元又规范有序、互利共赢的和谐劳动关系。

Representation, Challenge and Response of “De Labor Relationship” of Platform Employment in the Era of Digital Economy

LI Gui-cheng

(North China University of Water Resources and Hydropower, Zhengzhou, 450045)

Abstract: As a new driving force of economic and social development, the digital economy has made important contributions to transformation development and employment promotion. With the development of the digital economy, the new employment pattern characterized by “platform participants” has become the “need in time” of social development. However, there is a “de labor relationship” phenomenon in employing platform workers, which is characterized by the concealment of labor relations, the loss of public affairs responsibilities, the fragile protection of the rights and interests of odd workers and the expansion of the cost of government public resource supply. It also poses challenges to the traditional social security system, employment development, identification standards for traditional labor relations, and collective consultation and democratic participation systems. Under the conditions of a socialist market economy, in response to the adverse impact of the “de labor relationship” of platform employment, we need to accelerate the formulation of the labor benchmark law, strengthen the supervision of government over the employment of platform enterprises, clarify the main responsibilities of platform enterprises, build a social security system with odd jobs characteristics, give play to the unique role of trade unions in safeguarding the legitimate rights and interests of odd workers, and strive to build a harmonious labor capital relationship with Chinese characteristics and make odd workers share the achievements of digital economy development.

Keywords: De Labor Relationship, Digital economy, New Employment Form, Platform Labor

[责任编辑:廖霞]

^① [德]马克思、恩格斯:《马克思恩格斯全集》(第21卷),北京:人民出版社,2003年,第273页。