

零工经济劳动力市场内部劳动关系差异性分析

赖德胜 关棋月

[摘要] 零工经济的快速发展带来了就业方式的改变,使劳动关系被重新界定。但以“灵活性”和“自主性”吸引众多劳动者参与的零工劳动在实际中未必能够实现完全的灵活自由,而是根据零工工作的不同类型表现出了不同的特性。从零工经济劳动力市场内部入手,可将其归纳为劳动密集型零工、技能型零工及知识型零工三种类型,再从灵活性、保障性、劳动过程控制等要素方面对其进行比较分析发现,劳动密集型零工呈现出低灵活性—低保障性—高控制性的特征,技能型零工次之,知识型零工则表现为高灵活性—高保障性—弱控制性的特征。因此,应从规范平台运营、完善法律法规、加强社会保障制度建设、提升零工经济劳动者技能和抗风险能力等方面来促进零工经济劳动力市场的健康、可持续发展。

[关键词] 零工经济; 劳动力市场; 劳动关系; 灵活就业

[中图分类号] F246 **[文章编号]** 1002-3054(2023)01-0066-10

[文献标识码] A **[DOI]** 10.13262/j.bjsshkxy.bjshkx.230107

一、引言

近年来,以大数据、人工智能、云计算等为代表的数字技术的快速发展催生了大量互联网平台企业,也使零工经济迅速崛起,并由此创造出的一系列新型组织、新型商业与新型产业。^[1]以优步、亚马逊等为代表的互联网平台企业首先在美国产生,随后在全球范围内广泛发展。滴滴打车、美团外卖、小猪民宿等平台企业也在国内迅速崛起,在促进我国零工经济大力发展的同时吸

纳了大量劳动者。就全球范围来看,未来零工经济规模及从业者的数量仍将不断扩大。麦肯锡全球研究院预测,到 2025 年,零工经济市场规模将达 3 万亿美元,各类型零工经济平台或将创造约 2% 的世界生产总值,并带动创造 7200 万个就业岗位。国家统计局的相关数据显示,截至 2021 年底,我国零工经济的相关从业人员已突破 2 亿人。^[2]从中国近 9 亿劳动人口基数来看,这意味着每 5 个劳动人口当中,至少有 1 人从事零工劳动。而根据阿里研究院的预测,到 2036

[收稿日期] 2022-06-10

[作者简介] 赖德胜(1965—),男,江西安远人,中共中央党校(国家行政学院)社会与生态文明教研部副主任,教授,博士研究生导师;关棋月(1997—),女,河北唐山人,中共中央党校(国家行政学院)研究生院博士研究生。

[基金项目] 国家社会科学基金重大项目(22ZDA094)——实现更加充分、更高质量就业研究。

— 66 —

年,我国的零工经济劳动者数量将达到4亿人,零工经济时代将全面到来。2020年8月,国务院办公厅印发的《关于支持多渠道灵活就业的意见》指出,要把支持灵活就业作为稳保就业的重要举措,清理取消对灵活就业的不合理限制,强化政策服务供给,创造更多灵活就业机会,拓宽灵活就业发展渠道。^[3]

一方面,零工经济背景下的用工方式因其高度的灵活性与自主性吸引了众多劳动者加入其中,这不仅在一定程度上缓解了就业压力,同时也实现了平台类企业的“降本增效”;但另一方面,由于零工经济的用工模式稳定性较弱、正规性较差,也产生了诸多负面问题。对此,学者们从零工经济下劳动者的劳动关系及社会保障等方面,对新业态下的零工经济劳动问题进行了研究。如在劳动关系问题方面,劳动经济学家认为,零工经济下的大部分平台雇佣人员仍是具备人身从属性和经济从属性的劳动者,因此平台企业的用工关系理应被判定为正常劳动关系。^[4]法学界学者则是将传统劳动关系与零工经济下劳动关系的新特征结合起来进行了研究,指出应更加注重经济从属性在劳动关系认定中的作用,并将工作时间、收入水平等新要素纳入考察,扩充传统劳动关系认定理论的范围与弹性。^[5]而另一些学者从“从属性劳动”与“独立性劳动”二分法的角度出发,指出过去的传统制度框架已经难以适应零工经济下劳动关系的变化,并主张由过去传统二分法转变为三分法,以适应目前灵活的用工关系。^[6]在零工经济劳动者的社会保障问题上,学者们就加强对平台企业的监管、健全劳动基准制度、落实最低工资保障并不断提高劳动者工资收入^[7-10]等进行了深入探讨。但学界现有研究大多将零工经济下的零工劳动力市场视作一个整体进行考察,少有学者针对不同类型的零工经济劳动进行分类研究。实际上,零工经济涉及范畴广泛,行业众多,从大型互联网平台企业到网约车、家政服务人员,从新兴文娱产业到传统行业,不同类型的零工经济在灵活性与稳定性方面

差异较大。

有鉴于此,本文从零工经济劳动力市场内部的差异性出发,将其细分为劳动密集型零工、技能型零工及知识型零工分别进行研究,旨在考察和揭示三种不同类型的零工劳动在灵活性、稳定性、劳动监管、薪资保障等方面的差异。

二、零工经济的溯源、现状及特征

(一)零工经济的起源与发展

纵观劳动力市场的发展历史,零工并非一个全新的概念,而是一项有着悠久历史的工种。^[11]其本质是一种短期雇佣模式,在过去也被称为“短工”或“帮工”,与“长工”相对应。^[12]可以看到,历史上的零工经济更加突出用工时间的长短。此后,在改革开放初期,随着我国东南沿海地区大量外资企业和乡镇企业的迅速发展,以及国家对人口流动限制的逐渐放开,“零星务工”“散工”“短工”等就业群体广泛出现。当前,特别是在我国南方地区,“传统零工”依然活跃,如广东地区著名的“三和青年”或重庆的“棒棒军”等,都是传统零工劳动者的典型代表。

就世界范围来看,“零工”(gig)一词,最早可以追溯到20世纪初的美国。gig在当时用来指代在特定时间内雇佣音乐家演奏或表演某一特定曲目或节目的演出,后来延伸为在一定时间内完成某一临时性工作任务或项目的“计件式”工作。^[13]目前,学界对零工经济概念的探讨可分为“传统零工经济”和“新型零工经济”两种。传统零工经济可以追溯到二战后,当时由于全球性失业问题加剧,零工经济得到发展。为了在激烈的市场竞争中胜出,不少企业转变传统的用工方式,通过中介或第三方机构购买劳务。^[14]在用工方式上,通常表现为工作的“项目导向制”“计件制”及“临时性”特性。^[15]

就当前零工经济的发展现状来看,这一术语专门指代新型零工经济,以数字技术的引入为节点对其进行界定,通常可与共享经济、平台经

济、数字经济等术语进行相互替代。^[16]其最典型的特征表现为，主要依靠互联网和新技术的应用得以呈现。在用工方式上，美国国会研究服务中心认为，零工经济是指以服务按需业务为目的，以移动软件或互联网平台为媒介，将服务提供者和消费者的需求进行快速匹配的用工方式。^[17]我国学者王宁认为，零工经济是与数字技术平台的发展相伴相随而出现的劳务外包——承包现象，因此也被称为“众包”模式，即将工作任务通过线上平台向外“发包”，继而根据相应条件筛选出具体承包人，此时劳务的“发包者”既包括平台公司，也包括个人。^[18]闫境华等人认为，零工经济的核心表现为劳动者通过互联网等数字平台，利用自身手中的闲置资源在某一特定时段内提供某种指定服务。^[19]其中，这个资源可以表现为资本、时间或是自身人力资本。现代信息数字技术极大地提升了闲置资源的利用率。由于目前我国社会中快速发展的零工经济主要是借助互联网等数字技术而迅速发展起来的新型零工经济，故本文将新型零工经济作为主要的研究类型，并在此框架内分析探讨不同类别的零工劳动关系。由此，本文将零工经济劳动力市场界定为：利用数字技术精准匹配供需后，由具有独立劳动能力、持有某些特定资源或具备某些特定技能的劳动者完成劳动任务的新型劳动模式，且在这一过程中，劳动者的工作场所、工作时间、工作方式独立灵活。

（二）零工经济的特征

2016 年，麦肯锡全球研究院在其发布的《独立工作：选择、必要性和零工经济》报告中指出，由于劳动者通常凭借互联网平台来获得工作机会，不再长期固定单一地受雇于某一组织或公司，只是单纯地在特定时间内提供特定的服务，因此零工经济这一非传统模式呈现出高度的灵活性与自主性、报酬获得任务导向制、雇佣关系短期化、用工—就业借助第三方平台实现这四个特性。^[20]这使得零工经济不仅能够增加劳动者的选择机会，提高生产效率，也能够节约雇佣成本，

从而提高企业竞争力。其中，灵活性始终被视为零工经济的最主要特征。零工经济的灵活性主要表现在劳动者可以自由选择工作时间、工作地点不固定，甚至可以同时从事几份工作。但从本质上看，这是由于大多数情况下劳动者与雇主间缺乏正式的劳动合同，实行劳务派遣或业务外包制所致。由于很少签订正式的劳动合同，雇主也不会为劳动者承担风险或提供保障。这给劳动者的工作带来了极大的不稳定性，导致近年来劳动者合法权益受到侵害却难以维权的事件频发。

此外，在零工经济模式下雇主有时并不一定是劳务关系的总负责人，而可能只是中间介绍人，且雇主本身也可能从事着零工经济服务。^[21]例如，以亚马逊“土耳其机器人”为代表的众包（Crowdsourcing）平台经济，也被称为“众包工作”（Crowd-Work），^[22]即雇佣方在“众包平台”发布具体工作任务，劳动者自主接单，在任务审核通过后，劳动者才能够获得劳动报酬，^[23]呈现出工作内容的项目导向制与用工关系短期化的明显特征。

三、零工经济对传统劳动关系的挑战

马克思指出，劳动者同企业或雇主为进行生产所结成的社会经济关系被称为劳动关系。^[24]一般而言，传统劳动关系（标准雇佣关系）是指在《劳动法》的保护下，用人单位与劳动者依法建立的劳动关系，并明确用人单位与劳动者的劳动基准权利义务关系。其中，劳动者的合法权益受到《劳动法》等相关法律的保护，且劳动合同的签订、履行和解除都需要严格按照《劳动法》的规定执行。^[25]戚聿东等人认为，传统劳动关系产生的基础在于劳动者对雇主或用人单位的人格从属性、组织从属性及经济从属性。^[26]而零工经济时代下出现的新兴职业及灵活用工方式都大大冲击了传统的劳动关系。这不仅体现在零工经济劳动的劳动关系难以按照现行法律进行确认上，还表现在两种不同的劳动关系在劳动资料的占有情况、劳动方式、劳动报酬支付、劳动过程监管，

以及主次要劳动力市场的特征上都存在着差异。下文将分别对两种劳动力市场及对应的劳动关系进行比较分析。

(一) 传统经济与传统劳动关系

马克思认为：“不同经济时代的真正区别不在于生产什么，而在于用怎样的劳动资料生产，如何进行生产。”^[27] 在过去的传统经济及劳动力市场中，劳动者只作为单纯的劳动力出现，劳动资料通常由企业或雇主提供，前者与后者在劳动生产的过程中完成结合。在传统劳动关系中，劳动者通常会在指定的工作地点或工作场所完成工作任务，劳动方式通常固定单一。除此之外，传统劳动关系中劳动者通过出卖自己的劳动力进行生产工作，所生产出的劳动产品归雇主或用人单位所有，劳动者依据生产情况从雇主或用人单位手中获得劳动报酬。

此外，在传统经济中，劳动者的工作时间、工作地点及工作内容及劳动过程都受到用人单位或雇主的直接管控。关于劳动过程的监管，布洛维在《制造同意》一书中指出，雇主与雇工之间往往表现为一种对抗与合作共存的局面。^[28] 一方面，雇主通过制定各种规章制度、加强监督机制或管理力度等方式对工人进行身体与心理的双重监管，对其进行着显性或隐性的劳动控制与情感控制；另一方面，工人也往往会采用相应的办法进行抵制甚至反抗来减轻劳动过程中的压迫，二者间相互制约，维持系统的正常运转。

除去对劳动基础与劳动过程的剖析外，劳动力市场内部的结构差异也是劳动关系的重要组成部分。在传统的劳动力市场分割理论中，劳动力市场被一分为二地划分为主要劳动力市场与次要劳动力市场。主要劳动力市场以生产资本密集型产品为主，表现为高工资收入、良好的工作条件、完备的工作制度、管理程序规范及较好的职业发展前景等；而次要劳动力市场的工作则表现为薪酬待遇低、工作条件差、就业不稳定、工作要求严苛、管理规则混乱、晋升困难等特点。^[29] 在劳动关系认定上，劳动者一般只能受雇于一个

用工单位，通过劳动者与用人单位签订正式的劳动合同来确立劳动关系，劳动者对用人单位存在着组织从属与经济从属等隶属关系。^[30] 这也就意味着，用人单位有权对劳动者进行工作派遣，同时依法对劳动者进行劳动保护与社会保障。这样既能够保护劳动者的合法劳动权益，同时又有利于打造和谐稳定的劳动关系。

(二) 零工经济与新型劳动关系

不同于传统经济下的劳动关系，零工经济下的劳动关系呈现出“弱契约—强控制”的情况；在劳动资料的占有上，劳动者对资本由过去的“物质资料依赖”转化为“数据依赖”；在劳动过程的监管上，由过去显性的物理性控制转向更加隐性的心理情感与物理性的双重控制。零工经济时代的劳动资料发生了极大变化，同时劳动资料与劳动对象之间的界限也逐渐模糊，即数字技术既可以作为零工经济中的劳动资料，又可以是劳动对象。借助网络技术平台，原本作为消费资料使用的私家车、手机或电脑变成了零工经济从业者的重要劳动工具，从业者将自身作为劳动力本身与劳动工具捆绑注册入驻数字平台企业。^[31] 此时，其以“平台—劳动者”或“企业—平台—劳动者”的方式进行连接。在这一过程中，网络平台和数字技术是重要的劳动资料。但应当看到，不同于过去传统的物质性劳动资料，数字平台属于非物质性、数字化的劳动资料。在工作方式的转变方面，除传统的线下工作外，新型零工经济的劳动者可以借助互联网等技术进行线上工作，使得劳动方式呈现出更加丰富多样的特性。此外，在数字经济时代，由于物联网、互联网等数字技术的赋能，劳动报酬的支付方式也发生了变化。例如网约车司机通过平台进行线上接单，在完成工作后，由客户实时为其支付劳动报酬。而外卖骑手或配送员分为众包和专送两种，^[32] 二者在工资结算方式上存在着差异。其中，众包骑手的工资属于日薪，依据每单外卖配送距离长短来进行结算；专送骑手会与站点进行签约，工资采用传统的月结方式，主要由基本

工资和绩效提成构成。此外，一些网络博主或主播劳动报酬的发放主体则根据其是否签约数字平台或第三方公司而不同，签约主播的薪资由平台公司发放，个人独立运营者的劳动收入则主要来自互联网中的受众消费者群体。由此可见，零工经济中劳动者的劳动报酬支付主体与支付方式相较过去变得更加多样化。

在劳动过程的监管方面，从表面上看，零工经济下的劳动就业因不受固定工作场所及工作时间的限制而表现出更高的自主性与灵活性。但实际上，传统劳动过程中的监控并没有消失，而是由传统的人力监管转化为智能设备、算法技术的自动化监控，且算法与数字技术下的监管相较过去表现出更大的强制力与约束力。如借助数字平台的垄断优势，利用市场准入权及数据垄断权，迫使劳动者增加对数字平台的依附。具体而言，首先是互联网时代的零工经济劳动者最初只能通过相应平台注册后，依靠平台所提供的信息及劳动机会与雇主或消费者产生连接，从而进入其中工作；工作完成后也是在数字平台系统内获得薪资报酬。接着，平台进一步利用后台算法技术从时间控制、空间控制和情感控制三个维度，实现对劳动者的“全景式管理”，并通过平台相应的奖惩机制将部分监管权让渡给消费者。这样一来，一方面可以成功转移劳动者与数字平台之间的矛盾，另一方面可以达到强化劳动者的“自我剥削”，创造更多生产价值的目标。^[33]这一特征的内在逻辑表现为在平台系统中，劳动者的劳动过程中会被后台的数字技术进行记录，从而使得劳动者的劳动过程处于“全景式”的自动监控中。此外，数字平台还通过制定一系列的奖惩措施来对劳动者实行更加隐蔽的“隐性控制”。如利用数字技术不断对外卖员的送餐时间进行数据分析，并将分析结果反馈到配送时间的监督上，即通过不断缩短配送时长来实现对骑手的监管与控制。又如，采取接单奖励机制等方式对网约车司机的工作时长产生影响，这些措施使得平台对劳动过程的控制更加全方位和碎片化。并且，平台

还会通过将服务评价与劳动报酬直接挂钩及抽成分红等方式对劳动者的薪资收入产生影响。在这一过程中，劳动者由于难以摆脱对数字技术的依赖而被迫接受数字平台制定的诸多不合理规则。

此外，零工经济下的劳动力市场打破了传统的二元分割理论，在零工劳动力市场内，主、次要劳动力市场的部分特征发生了改变，且边界逐渐模糊。相较传统的劳动关系，一方面在零工经济下劳动者可以依照自身意愿建立多个劳动关系，从而削弱劳动者对用人单位的从属性。但与此同时，由于零工经济劳动与并不符合《劳动法》中的标准劳动关系，因此用人单位或雇主与劳务提供者的劳动合同关系转化为劳动力提供与买卖的民事合同关系。由此导致雇主或用人单位对劳动者无须承担法定的劳动保护义务，且劳动者通常无法享受到合法合理的权利与保障，如《劳动法》规定的带薪休假或社会保险等劳动保障，继而对和谐稳定的劳动关系带来挑战。

四、零工经济劳动力市场内部不同类型零工劳动关系的差异

从总体上看，零工经济的工作行业及工作内容涵盖了高中低不同水平，其中既有劳动与资本、技术相结合的平台模式，也有以脑力劳动为主的个体模式。^[34]在零工经济的劳动力市场内部，不同形式下的零工经济也存在着较大差异，具体来说可以归纳为三种主要形式(表 1)。

表 1 零工经济劳动力市场内部类型

	劳动密集型 零工	技能型 零工	知识型 零工
技能要求	低	较高	高
准入门槛	低	较高	高
灵活性	低	一般	强
稳定性	低	一般	强
保障性	低	一般	强
薪资水平	低	较高	高
工作条件	差	一般	好

第一种是劳动密集型零工,例如快递员、外卖员或家政小时工等。此类零工经济多是由过去的临时性、计件性工作转化而来,由于准入门槛较低,普遍时薪较低且保障性较差,如今随着平台技术的崛起而迅速发展成为体量最大的零工经济类型。根据中国邮政2021年发布的《2020年全国快递员基层从业现状及从业满意度调查报告》,当前超过五成快递员月收入不超过5000元,仅有1.3%的从业人员月收入超过1万元。^[35]美团研究院2021年6月发布的《骑手职业特征与工作满意度影响因素分析》报告显示,全国骑手的月均收入为4950元,其中专送骑手月均收入为5887元,众包骑手月均收入为4557元。^[36]由此可见,劳动密集型零工从业者的收入处于较低水平。

第二种是技能型零工,如一些技能类博主、网络作家或某些特定类型的主播。此类零工经济完全与互联网平台的发展相伴相生,其从业人员主要凭借自己某一突出才能(技能)来实现“流量变现”。这种类型的零工经济的灵活性和自主性都相对较强,通常可获得较高的薪资报酬,但由于主要依靠“流量”,保障性和稳定性一般。根据《2021中国短视频和直播电商行业人才发展报告》的数据,相关岗位起薪(岗位最低工资)大多集中在5000-9999元,这一区间占比近六成。薪资为1-1.5万元的占比为18%,5000元以下的仅占12%。^[37]可以发现,技能型零工的薪酬水平要远远高于劳动密集型零工,但同时,此类零工劳动也往往会陷入对“粉丝数量”“人气和流量”的无限追逐与较高强度的工作压力之中。

第三种是知识型零工,属于高技能、高人力资本类型。从事这种工作的劳动者一般受教育水平较高,如“网红教授”“网红医生”“网红律师”等。这一群体主要是在本职工作之外,利用其过硬的专业知识进行兼职,通常既关注收入也关注自由。因此,这一类型的零工劳动往往呈现出高准入门槛、高灵活性的特征。《中国共享经济发展年度报告(2022)》显示,2021年我国知识技能领域的共享经济市场交易额高达4540亿元,同

比增长13.2%。^[38]其中,一些“网红律师”“网红教授”知识付费课程的总营业收入可超过千万元,处于三种零工类型的最高位。

对于劳动密集型零工经济劳动者而言,进入零工经济市场就业的主要原因在于其在传统劳动力市场中处于劣势地位。这一类型工作的用工门槛低,对劳动者几乎没有技能要求,因此经常会出现劳动力供过于求且流动性大、稳定性差的情况。在劳动关系方面,从劳动资料的归属性上看,此类零工经济多由劳动者自己提供劳动资料或劳动工具(如私家车、手机等)。在劳动过程的监管上,此类零工经济劳动属于典型的“弱契约—强控制”,平台或用人单位通过各种算法规则对劳动者进行身体与心理上的双重“强监管”。在劳动报酬支付上,既有实时结算,又有传统的月度结算。根据劳动力市场分割理论,该类型的零工经济属于典型的次要劳动力市场。可见,劳动密集型零工经济从表面上看似乎增加了劳动者的就业机会,也使得劳动者拥有了自主安排工作时间的权利,但由于数字平台技术的严格控制及内部激烈的竞争,最后往往演变为劳动者不断自主加大工作强度以获取更高收入或免于在竞争中被淘汰。因此,在这一类型的零工数字劳动中,劳动者被资本盘剥的深度、广度都得到进一步加深,但其合法的劳动权益却很难得到保障。

对于技能型零工经济劳动者来说,这一群体往往是依靠某种技能进入数字平台的运营中(如网络作家、才艺主播、“直播带货”博主等),其准入门槛高于劳动密集型零工;且相较前者,这一群体往往在传统劳动力市场内也能够通过自身的一技之长找到工作,之所以选择进入零工市场,在于他们更加看中零工经济所带来的工作自由性与自主性。有学者指出,这一类型的零工经济劳动模式本质上是一种“人气游戏”,^[39]即劳动者通过各种方式在前期积累了一定量的粉丝和人气后,利用“粉丝经济”实现“流量”变现。例如,有“口红一哥”之称的李佳琦,以女性“男闺蜜”的形象出现在大众视野,大量圈粉,并一次次创

造巨额直播销售额纪录。据报道,仅在 2022 年 2 月 27 日当晚(天猫“3·8 女神节”预售活动开始日),李佳琦直播间就创造出了 28.25 亿元的总销售额。^[40]但在“李佳琦”“Papi 酱”等顶流的背后还藏有无数普通的小主播、小博主,而前者与后者之间在灵活性、保障性、工作条件等方面,呈现出严重的两极分化。具体而言,“大 V 博主”在工作的灵活性方面相对更少,他们往往承担着长时间、高频次的工作,但在其工作条件及保障性方面要远高于普通主播或博主。

在劳动关系方面,从劳动资料的归属性上看,技能型零工经济劳动者的劳动资料属于劳动者自备与平台(资本)提供相结合的方式。例如,一些才艺主播一般单纯依靠自身的劳动工具或物资设备,如钢琴、电脑、麦克风等开展工作;而“直播带货”的主播往往由平台或相关代言品牌来提供劳动资料。在劳动过程的监管及劳动报酬支付的问题上,在数字平台的劳动系统内,资本的力量由过去的台前转移至如今的幕后,借助平台的力量对劳动者的劳动生产结果分配进行控制。以目前最常见的主播带货为例,作为劳动者的主播在完成一场“直播带货”后会得到“计件式”的提成收入,即对博主的直播收入及“带货量”进行统计后,在主播或主播团队、数字平台及相关品牌供货商之间进行收入分成。数字平台利用技术优势,成为数字劳动系统中规则的制定者、“食利者”,最终实现隐而不显的劳动剥削,^[41]从中获取相当大比例的劳动抽成。在这一过程中,一旦作为劳动者的主播表达出对平台规则的不满或反抗,就很容易遭到平台利用数字技术手段进行的“限流”甚至“封号”处理,只有极少部分有强大影响力的主播或博主,才有能力与平台协商利益分成事宜。

不同于前两种零工经济劳动类型,知识型零工往往是以劳动者主业之外的兼职形式出现。这一类型的零工一般具有三个典型特征:一是灵活性强、工作条件好;二是单纯以互联网平台为媒介,以自媒体形式从业,不依靠团队运作;三是除关注收入情况外,这一群体也希望通过此种工

作方式实现自我价值。在劳动关系方面,从劳动资料的归属性上看,此类零工经济多由劳动者自己提供劳动资料;在劳动过程的监管上,平台或用人单位对这一类型的监管控制较弱;在劳动报酬支付上,往往以实时结算为主;在劳动力市场分割理论中,该类型的零工经济多属于主要劳动力市场。因此,这一类型的零工经济劳动处于三种类型中的最高等级地位。

五、结论与政策建议

本文从零工经济背景下的劳动力市场出发,深入分析了零工经济劳动力市场内部不同类型的零工经济特点及劳动关系的差异问题,从技能要求、准入门槛、灵活性—稳定性—保障性、工作条件四个方面对三种不同类型的零工经济特点进行了分析,从劳动资料的属性、劳动报酬支付、劳动过程监管及主次要劳动力市场的特征上对三种类型的零工经济进行了比较。研究表明,在三种模式的零工经济中,劳动密集型零工因准入门槛低、稳定性差、平台监管控制强、保障性差等原因,处于零工经济劳动力市场的最低端;技能型零工处于中间位置;知识型零工因高技能、高准入门槛、高度的灵活性和较强的稳定性及保障性而处于三种类型的最高等级。

不可否认,近几年来零工经济的迅猛发展,对于促进我国的经济增长、扩大就业都起到了重要作用。特别是在当前疫情的影响下,基于互联网等数字平台多样化的零工机会和灵活就业形式打破了传统劳动关系中非此即彼的关系,为过去传统社会中不是就业就是失业的问题找到了缓冲区,避免了社会在重大危机中出现失序或崩溃的问题,充分发挥了“就业蓄水池”的作用。但同时我们也要意识到,零工经济对传统劳动关系及劳动者合法权益的破坏等负面影响也普遍存在。对此,我们要客观看待当前社会对零工经济所宣扬的“灵活性”“自主性”光环,全面分析零工经济对社会变革所产生的影响,对其进行正确引导,以促进零工经济健康良性发展。具体来说,

要做到以下四点。

一是从加强顶层设计的角度规范平台资本的运行。在零工经济中，数字劳动作为一种新生事物，很容易发生被资本管控和垄断的情况，如果不加以规范和约束，资本垄断很可能带来严重后果。对此，要加强顶层设计，引导和规范零工经济的发展。特别是对于劳动密集型零工经济劳动而言，要从国家层面积极建立对平台资本的调控和监督机制。同时，鼓励个体劳动者、行业协会或工会对平台运营中的不合理之处提出意见建议，畅通反馈渠道，推动零工经济劳动者、行业协会或工会、政府管理部门及平台企业四方共同协商，以促进零工经济健康可持续发展。

二是不断健全和完善法律法规。目前，我国零工经济劳动者陷入维权困境的根本原因在于，当前的《劳动法》采用的是单一劳动关系或劳务关系的简单二分法原则，而零工经济中网络平台与劳动者之间的劳动关系难以界定，这就造成在劳动过程中出现争议时难以裁断。且就目前的司法实践情况来看，法院在裁决时主要参考的是原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系事项的通知》，由于零工经济劳动者在工作时间、工作选择上的灵活性与自主性，往往被认定为不存在传统劳动者与用人单位之间的从属关系即法律层面上的劳动关系。对此，要尽快完善现行的劳动法律法规，补上短板，扩大劳动关系的认定范围。例如，针对劳动关系的认定问题可采用分级方式进行判定。如将满足人身从属性的劳务双方认定为存在着劳动关系，以传统劳动关系的同等标准对从业者进行劳动保护（主要针对劳动密集型零工经济劳动者）；对于无明显人身从属性的劳动者，如知识型零工经济劳动者，应在劳动法中增设中间保护带，将其界定为经济依赖型劳务提供者，当此种类型的零工经济劳动者长期与某一固定平台企业之间存在着规律的用工关系，且其收入主要来自这一平台时，应当为其提供适当的法律保护。

三是加强社会保障制度建设。在零工经济的实际运行中，由于平台与从业者的不对等地位，

出现了“强平台、弱从业者”的现象。平台企业为了减轻用工成本，会通过多种方式逃避为零工经济劳动者缴纳社会保险及提供其他社会保障的责任，且由于当前我国社会保障制度建立在标准劳动关系基础之上，这一群体长期被现行的社会保障体制排除在外。特别是对于低技能的劳动密集型零工经济劳动者而言，他们极易在劳动过程中遭到各种劳动伤害，因此，全面完善的社会保障对于这一群体尤为重要。应与时俱进，修订社会保障制度，扩大社会保障范围，将符合条件的零工经济劳动者囊括在制度范围之内。对此，有关部门已经迈出了可喜的步伐。比如，2021年7月，人力资源和社会保障部、国家发展改革委等八部门联合发布了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（以下简称《意见》），首次对平台责任、报酬、休息、职业伤害保障等多个焦点问题做出了明确规定，为外卖骑手、网约车司机、电商主播等构建起了权益“防护网”。同时，《意见》还提出将以出行、外卖、即时配送、同城货运等行业为重点开展平台灵活就业人员职业伤害保障试点，^[42]为零工经济劳动者提供更好的劳动保障。

四是提升零工经济劳动者技能和抗风险能力。在零工经济中抵御风险能力最弱的是劳动密集型行业的低技能零工经济劳动者。对此，要通过职业教育培训、专业技能培训等方式，提高其工作能力和环境适应能力。而对于处于优势地位的高技能、高收入劳动者，应鼓励其进一步发挥自身优势，充分释放创造力，为零工经济的进一步发展添砖加瓦。此外，无论是何种类型的零工经济劳动者，都应增强自身的抵抗风险能力和防范意识，在进入零工市场前，充分了解平台企业的用工模式、具体工作内容与权益保障情况；在与平台或雇主签订劳动协议时，应对相关条款进行仔细核对，尽量避免对自身权益造成损害；在工作过程中，应增强防范意识，保护好个人信息和人身安全，在遇到侵权行为时及时采取法律手段来保护自己的合法权益。

参考文献:

- [1] 张丽芬. 论新业态领域中的社会风险及其治理[J]. 北京社会科学, 2021(6): 107-118.
- [2] 2021 零工从业人员规模达 2 亿人 保障权益是重点 [EB/OL]. http://news.sohu.com/a/502403125_121124548, 2022-05-10.
- [3] 国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见 [EB/OL]. http://www.gov.cn/zhengce/content/2020-07/31/content_5531613.htm?trs=1, 2022-05-10.
- [4] 常凯, 郑小静. 雇佣关系还是合作关系? ——互联网经济中用工关系性质辨析[J]. 中国人民大学学报, 2019(2): 78-88.
- [5] 谢增毅. 互联网平台用工劳动关系认定[J]. 中外法学, 2018(6): 1546-1569.
- [6] 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”在京、沪、穗三地法院的判决为切入点[J]. 法学, 2016(6): 50-60.
- [7] 司辉芳, 谷永超. 我国零工劳动者权益保护的困境与出路[J]. 北京社会科学, 2022(9): 85-91.
- [8] 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.
- [9] 柏培文, 张云. 数字经济、人口红利下降与中低技能劳动者权益[J]. 经济研究, 2021(5): 91-108.
- [10] 赵敏, 王金秋. 数字技术与当代生产方式新变化问题研究[J]. 政治经济学评论, 2022(3): 102-117.
- [11] 邱泽奇. 零工经济: 智能时代的工作革命[J]. 探索与争鸣, 2020(7): 5-8.
- [12] 蔡宁伟, 张丽华. 新零售经济的优势与劣势——基于用工时间、内容、流程、收入、体验和发展等多维度思考[J]. 中国劳动, 2021(2): 50-67.
- [13] Friedman G. Workers Without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy [J]. Review of Keynesian Economics, 2014(2): 171-188.
- [14] 张蕾. 零工经济的伦理审度与校勘[J]. 西安财经大学学报, 2022(2): 84-93.
- [15] Dame M. How the Gig Economy Can Fit Your Business [J]. Central Penn Business Journal, 2016(41): 14-17.
- [16] 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(1): 22-36.
- [17] Donovan S A, Bradley D H, Shimabukuro J O. What Does the Gig Economy Mean for Workers? [J]. Congressional Research Service, 2016(2): 1-16.
- [18] 王宁. 零工经济的性质、问题与就业潜力[J]. 人民论坛, 2020(21): 39-41.
- [19] 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.
- [20] 侯丽. 麦肯锡全球研究院报告: 欧美独立劳动者持续增加 [EB/OL]. http://sscp.cssn.cn/xkpd/xsyz/gj/201610/t20161021_3244102.html, 2022-05-10.
- [21] 同[19], 第 36 页。
- [22] Jamie Woodcock, Mark Graham. The Gig Economy: A Critical Introduction [M]. Cambridge: Polity Press, 2020: 113-114.
- [23] 王行坤. 灵活化还是不稳定化? ——以零工经济为中心的考察[J]. 上海文化, 2022(2): 31-38.
- [24] 马克思. 资本论[M]. 人民出版社, 1975: 230.
- [25] 董成惠. 零工劳动对传统劳动关系的解构以及应对措施[J]. 湖南社会科学, 2020(5): 100-111.
- [26] 戚聿东, 丁述磊, 刘翠花. 数字经济时代新职业发展与新型劳动关系的构建 [J]. 改革, 2021(9): 65-81.
- [27] 马克思恩格斯文集(第 5 卷) [M]. 人民出版社, 2009: 870-871.
- [28] (美)迈克尔·布洛维著, 李荣荣译. 制造同意: 垄断资本主义劳动过程的变迁 [M]. 商务印书馆, 2008: 145-147.
- [29] 赖德胜. 分割的劳动力市场理论评述[J]. 经济学动态, 1996(11): 65-67.
- [30] 同[25], 第 105 页。
- [31] 同[26], 第 74 页。
- [32] 杨强强, 赵莺惠. 在线平台工作的劳动控制与工作自主性研究——以外卖骑手为例[J]. 经济研究导刊, 2022(6): 115-117.
- [33] 严宇珺, 龚晓蕾. 零工经济劳动自由剥夺的实质及

- 应对[J]. 北京社会科学, 2022(12): 71-79.
- [34] 同[14], 第86页。
- [35] 2020年全国快递员基层从业现状及从业满意度调查报告[EB/OL]. <https://m.gmw.cn/baijia/2021-03/23/1302183051.html>, 2022-10-07.
- [36] 美团研究院. 骑手职业特征与工作满意度影响因素分析[EB/OL]. <https://page.om.qq.com/page/O07ZLh1aoHIrr725I-UryEjQ0>, 2022-10-07.
- [37] 2021中国短视频和直播电商行业人才发展报告[EB/OL]. <https://doc.mbalib.com/view/c80ab28d8d3bb0df19946a16c41e3f43.html>, 2022-10-07.
- [38] 国家信息中心. 中国共享经济发展报告(2022)[EB/OL]. <http://www.sic.gov.cn/News/557/11278.htm>, 2022-10-08.
- [39] 张峰, 赵乾宇. 对“直播带货”数字劳动场景的批判性反思[J]. 湖北大学学报(哲学社会科学版), 2022(3): 162-169.
- [40] 薇娅不在的70天, 李佳琦一夜卖了28个亿[EB/OL]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1726094534445640360&wfr=spider&for=pc>, 2022-05-10.
- [41] 姜英华. 数字时代资本意向技术加持与劳动异化的政治经济学分析[J]. 北京社会科学, 2022(10): 4-13.
- [42] 八部门发文规范平台用工劳动者权益保障 不得以“最严算法”考核外卖骑手[EB/OL]. https://m.gmw.cn/2021-07/28/content_1302437153.htm, 2022-05-15.

Analysis on the Differences of Labor Relations in the Gig Economy Labor Market

LAI De-sheng GUAN Qi-yue

Abstract: The widespread development of the gig economy has brought about changes in employment practices and redefined labor relations. However, gig work, which attracts many workers with “flexibility” and “autonomy”, does not achieve complete flexibility and freedom in practice, but shows different characteristics according to different types of gig jobs. In this regard, this paper starts from the internal labor market of the gig work economy, and concludes it into three types: labor-intensive gig, skilled gig and slash-type gig job. Then, this essay comparatively analyzes the flexibility, security, labor process control and other elements. The results show that labor-intensive gig work is characterized by low flexibility, low security and high control, skilled gigs works is second, and slash-type gig jobs are characterized by high flexibility, high security and weak control. Finally, based on the above analysis, this paper argues that the healthy and sustainable development of gig economy labor market should be promoted from the aspects of standardizing the operation of the platform, improving laws and regulations, accelerating the construction of social security system, and improving skills and anti-risk ability of gig economy workers.

Keywords: gig economy; labor market; labor relations; flexible employment