

劳动法中的“劳动者”概念

——从传统到互联网用工模式下的原型变迁与再界定

王佳舒

华东政法大学法律学院，上海

收稿日期：2023年11月29日；录用日期：2024年1月11日；发布日期：2024年1月18日

摘要

“劳动者”原型选择在我国劳动立法和制度设计中占据核心地位。我国《劳动法》和《劳动合同法》均采用“劳动者”这一概念来界定法律主体，并确立了单一调整模式，将全部劳动法规则适用于所有“劳动者”。但现行法律对“劳动者”的具体涵义缺乏详尽明确的解释。从立法背景和“劳动者”权利体系分析来看，《劳动法》主要基于国企职工这一原型来塑造“劳动者”角色，而《劳动合同法》则增添了农民工特质的考量。随着互联网用工模式的兴起，这种基于传统用工模式的劳动者定义难以适用于当前的雇佣关系。本文旨在重新审视和界定“劳动者”原型，尝试引入分类界定机制为互联网用工模式下的劳动者提供差异性规制，以期我国的劳动关系调整机制更加符合时代发展的需求。

关键词

劳动者原型，劳动立法，互联网用工模式，分类界定

The Concept of “Worker” in Labor Law

—The Evolution and Redefinition from Traditional to Internet Employment Models

Jiashu Wang

Law School of East China University of Political and Science, Shanghai

Received: Nov. 29th, 2023; accepted: Jan. 11th, 2024; published: Jan. 18th, 2024

Abstract

The selection of the “worker” prototype is crucial in the context of labor legislation and institutional arrangements in the People’s Republic of China (PRC). Both the *PRC Labor Law* and the *Labor Contract Law* utilize the concept of “worker” to identify legal subjects, creating a standardized

model that uniformly applies all labor rules to all workers. However, a specific and explicit interpretation of “workers” remains absent in current laws. An analysis from the standpoint of legislative history and the rights system for workers reveals that the *PRC Labor Law* predominantly shapes the “worker” prototype around state-owned enterprise employees, while the *PRC Labor Contract Law* expands this prototype by incorporating characteristics of rural migrant workers. Nevertheless, with the emergence of Internet-based employment models, the conventional employment-centric definition of workers encounters adaptability challenges. Consequently, it is imperative to reassess and redefine the prototype of the “worker”, incorporating a categorical approach to tailor the regulation of labor in the context of internet-based employment models. This endeavor aims to align China’s mechanism for managing labor relationships more effectively with the contemporary developmental demands.

Keywords

Prototype of Laborer, Labor Legislation, Internet Employment Model, Categorical Definition

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 问题的提出

对任何法律领域的立法工作，如何明确地界定法律主体始终是一个不能忽视的先决问题。为了使法律更加完善，成熟的法律应当确保所有应当受到法律规范的个体都能够被有关法律主体的定义所一体涵盖，避免由于立法疏忽，使实证法呈现出“违反计划的不完整性” [1]。因此，立法者必须审慎地选择法律主体的原型，基于对主体行为的假定作出制度安排，以确保基于原型的定义可以最大限度地反映社会生活中这类人的常态，进而压缩法律漏洞的空间。

在劳动法的语境下，“劳动者”的概念是劳动法领域中最具有争议的问题之一，它“不仅具有理论和政策意义，而且在劳动争议处理中还具有重要的司法实践意义” [2]。在法律效果上，“劳动者”身份的取得具有私法和公法两方面的意义。私法上，“劳动者”身份的取得意味着劳动者与用人单位建立了劳动关系，其标志是双方订立劳动合同，明确约定各自的权利和义务。而在公法上，“劳动者”身份的取得(也即劳动关系的证成)¹是获得劳动法律保护的前提，如果未能被认定具备“劳动者”身份，劳务的提供方就难以获得安全卫生、最低工资、工时和休假、工会与集体协商、劳动争议处理等制度所提供的保护和救济。

由此可见，劳动者身份的认定是打开全部劳动法律保护机制的一把钥匙。然而，无论是1994年《劳动法》还是2007年《劳动合同法》都未给“劳动者”提供一个明确的法律定义，两部法律采用界定“用人单位”的方法来间接地确定劳动者的范围。当前，随着经济发展和科技进步，我国的用工模式发生了巨大变革，依托互联网平台的“共享经济”(Sharing Economy)成为重要的商业模式，²灵活就业或灵活用

¹ 本文认为，“劳动者”和“劳动关系”的逻辑关联在于：劳动者概念是法律对劳动者的定义或描述，反映了法律对其形象的一般看法；而劳动关系一方面是基于劳动者形象的构想而衍生出的，另一方面也是定义劳动者的核心要素，“劳动关系”的判断过程也可以被视作通过若干标准(主要是“从属性”标准)来认定劳动者的过程。因此，尽管劳动关系的认定是劳动争议解决的关键，但劳动者定义和形象则具有更加根本性的意义。

² 共享经济或分享经济是指“在现阶段主要表现为利用网络信息技术，通过互联网平台将分散资源进行优化配置，提高利用效率的新型经济形态”，国家发展改革委等：《关于促进分享经济发展的指导性意见》2017年版，第1页。See also Zhang, C. Sharing Economy: Challenges for the Labor Market and the Labor Law in China and Globally. *Eur Bus Org Law Rev*, 23, 1025-1047 (2022).

工等表述逐渐变得司空见惯，众多新出现的用工模式超出了立法者当初所能预见的范围，由此引发的司法纠纷和学术论争也不在少数。面对此情此景，为正本清源，我们有必要回归一切问题的始点，重新检视劳动法对“劳动者”的界定逻辑。据此，本文将首先回顾《劳动法》和《劳动合同法》中劳动者原型的流变，判断后者中的主体行为假定与当前的法律实践之间是否存在张力，随后，将从劳动立法实施与司法实践的角度分析是否有必要对劳动者原型进行再定位，最后，本文将尝试从立法论和解释论的角度对于如何修正既有界定的方法提供一些可行建议。

2. 从《劳动法》到《劳动合同法》——劳动者原型的选择逻辑

罗马法谚有云，“一切权利均因人而设立”(*hominum causa omne ius constitutum est*) [3]。选择怎样的劳动者原型来支撑法律主体假定对于法律体系而言具有基础性的意义，我们甚至可以说，主体假定就是法律制度安排的逻辑支点[4]。在成熟的现代法律体系中，不同部门法之间的区异往往始于不同的主体假定，比如，在劳动法和私法中，对于法律主体和法律关系的理解是大相径庭的，此外，无论是旧法的修订还是新法的颁行，都经常伴随着对原有主体假定的调整。因此，我们将首先梳理“劳动者”原型中的主体假定在《劳动法》和《劳动合同法》中的流变，并探求此种变化背后的深层逻辑。

2.1. 1994《劳动法》中的劳动者：基于城镇国企职工假定的制度安排

根据1994年《劳动法》第2条，“在中华人民共和国境内的企业、个体经济组织(以下统称用人单位)和与之形成劳动关系的劳动者，适用本法。国家机关、事业组织、社会团体和与之建立劳动合同关系的劳动者，依照本法执行”。

按照该规定的字面解释，“劳动者”就是所有与用人单位(无论企业或个体经济组织)形成了劳动关系，以及所有与国家机关、事业单位、社会团体建立了劳动合同关系的人。劳动法并没有将所有和用人单位存在法律关系的人都界定为劳动者，真正的重点在于哪些用工模式中的主体能够被承认与用人单位间存在“劳动关系”，从而能够享有劳动者所拥有的一切权益。此外，由立法机关创制且由司法机关解释的劳动法律必须借助地方行政立法、规章来具体落实，此过程也需依托强有力的配套制度安排来保障和提供救济。由于不同用人单位的劳动者在这些事项上存在差异，因此我国劳动法律制度对不同劳动者的影响是非常不均衡(*uneven*)的[5]。

从表面上看，1994年《劳动法》确立了一种一体调整模式，并未针对不同类型的劳动者进行区别对待，一旦劳动关系被纳入劳动法调整范围，便应适用劳动法所有规则[6]。但实际上，由于我国实行城乡二元的经济体制，《劳动法》的配套制度在彼时的覆盖范围相当有限，这一包含就业促进、劳动合同、社会保险及民主管理等高水平劳动权利的保护体制，仅可能惠及以城镇职工为主体的体制内劳动者[7]。是故，并不是所有用工模式中的所有人都能真正地获得劳动者身份，《劳动法》第2条第1款与第2款在实际执行中差异颇大，为数众多的“农民工”³在就业、税收优惠和事业保险等方面长期承受着不平等待遇。

具而言，依照《劳动法》，“劳动者”享有平等就业的权利(见第三条)，各级政府应当为劳动者提供各类就业服务(第二章)。但实际上，在2003年前，我国官方文件并未提到“农民工”一词。⁴进城务工的农民长期被视为是社会转型过程中产生的“剩余劳动力”[8]或“流动人口”[5] (*floating population*)，他们在话语体系中处于失语状态。而在国务院发布《关于做好农民进城务工就业管理和服务工作的通知》(国

³ 农民工是指户籍仍在农村，进入城市务工和在当地或异地从事非农业劳动6个月及以上的劳动者。其中，本地农民工是指户籍所在乡镇地域内从业的农民工。外出农民工是指户籍所在乡镇地域外从业的农民工。

⁴ “农民工”这一用语第一次写入中央政府具有行政法规作用的文件的时间要更晚，直到2006年1月18日出台的《国务院关于解决“农民工”问题的若干意见》。

办发[2003]1 号)之前,我国的就业政策对农民进城务工持不鼓励、不支持态度,农村劳动力就业“总的精神是离土不离乡,就地消化,向城市流动要做到有序化”[9]。此外,直到2007年出台了《就业促进法》,没有工作的农民工仍未能取得与城镇失业人员同等的权利[10]。就业权是“劳动者”能够享受《劳动法》保护的前提条件,在这方面,“劳动者”定义很显然只能反映出城镇职工的特征。

其次,尽管法律规定“劳动者”有权与用人单位签订劳动合同(第十六条),但彼时大多数农民工并没有机会获得书面劳动合同,⁵更别提像企业职工那样签订集体合同(第三十三条);再者,虽然《劳动法》明文规定了工时制度和劳动者的报酬权,但农民工的超时工作、低工资和工资拖欠问题非常严重,其中以建设领域拖欠工程款现象为最。⁶此外,虽然法律形式上赋予了所有“劳动者”享有参与各种社会保险的权利,但实际执行中,农民工在大部分地区并不能享受社会保险制度,大多数进城务工人员难以按现行制度参保。⁷最后,当发生劳动争议时,尽管法律规定了“调解-仲裁-诉讼”的多元纠纷解决机制,但实际上,这些流程对于农民工来说过于繁琐,难以坚持到最后。而且,由于工会在2003年之前不接受农民工加入[11],他们在劳动争议中往往缺乏代表性的声音。

由此可见,虽然《劳动法》采用了抽象的“劳动者”概念,但无论是从《劳动法》制定的背景,还是从劳动者权利体系的实施实效来看,立法者所关注的“劳动者”主要是当时正处在改革攻坚阶段的国有企业职工,这些人正面对铁饭碗将被打破的挑战,因此格外需要安抚。总而言之,《劳动法》的主体假定并未兼顾所有的用工模式,在为《劳动法》选择劳动者原型的过程中,为数众多的农民工群体并不在列。

2.2. 2007年《劳动合同法》中的劳动者：基于传统用工模式的制度安排

针对《劳动法》在劳动者原型选取上的局限性,以及实施过程中存在的弊端。2007年推出的《劳动合同法》对“劳动者”的用工模式进行了更广泛的解读,使得劳动者开始具有农民工的某些特征,从而部分祛除了旧法在适用性上的弊病。

《劳动合同法》第2条规定:“中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织(以下称用人单位)与劳动者建立劳动关系,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,适用本法。国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者,订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同,依照本法执行。”

首先,相较于《劳动法》第2条,该条款最直观的不同处就在于对劳动合同的强调,而且这种强调贯穿《劳动合同法》始终。根据《劳动合同法》第10条和第82条,用人单位必须与劳动者签订书面劳动合同,否则就要向劳动者支付二倍的工资。鉴于未签订合同的现象多发于农民工群体,城镇职工基本无此之虞,因此,强制性的书面形式要求主要旨在通过确认农民工劳动者身份的方式来保护农民工的合法权益。

其次,针对农民工在就业中面临的长工时、低报酬、拖欠工资以及劳动保障缺失等诸多问题。《劳动合同法》在其第5章的2、3节强化了对于劳务派遣、非全日制劳动等非典型劳动关系的法律规制。鉴于农民工常常被用人单位通过劳务派遣等特殊用工形式加以使用,该法明确提高了法律的监管力度,旨

⁵例如,到《劳动法》实施10年之后,签订劳动合同的农民工人数也只占农民工总数的28.7%,参见劳动保障部课题组:《劳动保障部课题组关于农民工情况的研究报告之一——当前农民工流动就业数量、结构与特点》,载《中国劳动保障报》2015年7月28日刊。

⁶参见2003年11月22日发布的《国务院办公厅关于切实解决建设领域拖欠工程款问题的通知》,国办发(2003)94号。

⁷参见2005年12月28日在第十届全国人民代表大会常务委员会第十九次会议上,何鲁丽:《全国人大常委会执法检查组关于检查〈中华人民共和国劳动法〉实施情况的报告》,网页可访问http://www.npc.gov.cn/c3001/c3003/201905/t20190524_3234.html,最后访问日期2023年10月10日。

在更好地保护这部分劳动者。再次，针对普遍存在的农民工工资被拖欠的问题，《劳动合同法》明文规定用人单位应当及时足额地向劳动者支付劳动报酬，若未完全履行其支付义务，则劳动者可向法院申请支付令，或者单方解除合同并要求用人单位支付经济补偿。⁸最后，在农民工参保方面，《劳动合同法》不仅规定社会保险是劳动合同的必备条款，更特别规定“国家要建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度”。⁹尽管城镇职工也可能面临社会保险关系转移的问题，但这项新规定的最大受益者无疑是流动性较强的农民工。

总而言之，《劳动合同法》对劳动者原型的这种重新定位使得劳动法的主体假定明确地延伸向农民工，这昭示着“农民工已经成为我国产业大军的一支重要力量”^[12]，代表了我国劳动立法对经济和社会转型的正面回应。

3. 从《劳动合同法》至今——立法构想与现实间的张力

迄至 2023 年，《劳动合同法》已颁行 17 年之久，其对劳动者原型的选取以及主体行为假定在较长时间里能够涵盖传统的工厂用工模式。但随着互联网平台的崛起，以共享经济为代表的新用工模式日新月异，我国共享经济服务提供者的人数极为庞大，且数量仍在急剧增长^[13]。面对互联网平台革命，如何保障网络平台服务提供者的权益，变成了一个复杂而重要的课题。考虑到平台服务提供者是否具备劳动者身份，其与平台是否建立劳动关系，是决定这一群体能否受我国劳动法救济的前提。因此，现有劳动者概念和原型选取是否妥当，应否重新定义传统的“劳动者”概念和“劳动关系”判断标准，已成为劳动法面临的关键议题。

3.1. 我国互联网平台用工劳动关系的司法实践张力

近些年，我国涉及互联网平台的劳动争议案件不断增多。从若干代表性案例的判决来看，由于平台劳务的实际运营方式各异，且法院在劳动关系的判断上颇富灵活性，司法实践中对于平台劳务、劳动关系的定性尚未形成统一的标准，“同案不同判”现象时常发生。

以涉及代驾的类案为例，在司机庄某与“e 代驾”公司的劳动争议案中，二审法院判决认定庄某与公司间不存在劳动关系。法院的理由是，庄某没有固定的工作场所，他能够自行安排工作时间，并且不是以固定月薪的形式从平台公司获得报酬。此外，代驾行业的特性，以及庄某与平台公司签订的“e 代驾”驾驶员合作协议的内容也是法院作此判决时的综合考虑因素。¹⁰

然而，在另一起与代驾司机相关的交通事故责任纠纷案件中，法院在评估了代驾公司与接受代驾服务的客户之间的协议后却持不同看法。¹¹在本案中，法院指出赵某与平台公司之间存在雇佣关系的典型特征，理由略谓如下：首先，被告司机赵某并非协议当事人，因此，他的代驾行为实际上应被视为依照被告平台公司的指令，为履行前述协议所做的特定行为。其次，在赵某与平台公司的关系中，赵某经过了平台公司的考核并获得认可，而在代驾过程中，他必须遵守平台公司的规章制度、行为准则，并按规定着装，因此，他在工作时受到平台公司的管理。此外，赵某的代驾费用由平台公司制定，他无权议价，仅获得与提供的劳务相当的报酬。基于这些因素，法院判定赵某与平台公司之间存在劳动关系。

⁸ 参见《中华人民共和国劳动合同法》第 30 条、第 38 条第 1 款第 2 项。

⁹ 参见《中华人民共和国劳动合同法》第 17 条、第 49 条。

¹⁰ 参见北京市第一中级人民法院：庄燕生与北京亿心宜行汽车技术开发服务有限公司劳动争议二审民事争议判决书，(2014)一中民终字第 6355 号。

¹¹ 上海市浦东新区人民法院：陶新国与北京亿心宜行汽车技术开发服务有限公司、中国平安财产保险股份有限公司上海分公司等机动车交通事故责任纠纷一案一审民事判决书，(2014)浦民一(民)初字第 37776 号。后该案原审被告(平台公司)上诉，被上诉人暨原审原告陶新国向中院申请撤回起诉，法院裁定撤销一审判决。参见，上海市第一中级人民法院：北京亿心宜行汽车技术开发服务有限公司诉陶新国等机动车交通事故责任纠纷一案二审民事裁定书，(2015)沪一中民一(民)终字第 1373 号。

再结合其他一些案例来看，法院在认定网络平台用工是否具备劳动关系时的判决思路和结果具有以下特点^[14]：

首先，大多数情况下，法官并不正面确认网络平台用工是否存在劳动关系，在部分案件中，法官认为存在雇佣关系，¹²但也有案件直接否定了劳动关系或雇佣关系的存在，而径直确认存在劳动关系的案件不多。总体上，法官倾向于选择避免明确指出平台公司与平台工人之间的法律关系性质。值得注意的是，法院在某些案件中判定平台工人与平台公司之间存在雇佣关系，这样的做法很耐人寻味。因为我国劳动法律并未明确引入“雇佣合同”或“雇佣关系”的概念，“雇佣”这一词汇长期被排除在我国现行法律之外，它仅于2003年最高人民法院发布的《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》中短暂地出现过一次。¹³因此，雇佣合同或雇佣关系的当事人之间的权利和义务并不明确。实际上，法院认定雇佣关系的初衷，可能是为了令平台公司作为雇主来承担责任，进而减轻平台服务提供者的责任，¹⁴但在确认当事人之间是否存在劳动关系的问题上，法院却选择回避了这个疑难案件的真正关键点。¹⁵

其次，对于相似案例，判决结果也可能并不统一。例如在前文中提到的两个案例中，原告方均为代驾司机，被告的经营模式也大同小异，但在两个案件中，其法律关系的判定却存在差异。司法实践中的这些现象反映出法院在网络平台用工劳动关系认定方面所面临的巨大挑战，也折射出传统“劳动者”概念在互联网用工模式兴起的背景下与社会现实愈发暴露出张力。

3.2. 既有劳动者原型在新用工模式下的兼容性检视

网络平台用工模式与传统的工厂用工模式有很大不同，这对传统的劳动法的主体假定和劳动关系判定标准带来了巨大挑战。特别是，平台用工的一些新特点与经典劳动关系存在较大差异^[15]。平台用工的一些因素可能将司机等平台工人指向劳动者，另一些因素则可能指向独立承包人，这种复杂性让既有的劳动者原型难以概括这些新出现的劳务提供者，劳动法中既有的劳动者概念面对这种情况难免显得捉襟见肘。

相较于传统的劳动关系，网络平台用工有以下几个明显的特点：¹⁶

第一，自主性强。网络平台用工带有自我管理的特征，许多平台工人可以自行决定是否提供服务，并且也可以自由选择提供服务的数量、时间及地点。而传统雇佣制中存在“雇主”对“雇员”的鲜明控制关系，劳动者则通常无法自由选择这些条件。

第二，自备工具与设备。以滴滴平台的司机为例，平台不为司机提供车辆，司机需自备车辆来提供服务，这与传统劳动关系中由雇主提供工具和设备等生产资料的做法不同。

第三，工资支付模式的差异。许多平台工人是按件酬劳，且薪酬往往是通过电子支付平台(如支付宝)实现实时支付；相对而言，传统劳动者通常是计时工资，并按固定周期支付。

¹² 例如前文提到的那起与代驾司机相关的交通事故责任纠纷案件。

¹³ 参见最高人民法院：《关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》(2003年)，第9条。

¹⁴ 特别是考虑到，当平台服务提供者，如司机，造成第三方损害时，法院往往倾向于判决平台公司应承担责任，也就是说，损害的成果与劳动关系的认定之间存在紧密的联系。为此，可参见上海市徐汇区人民法院：郭灵迪与北京河狸家信息技术有限公司、韩凯云生命权、健康权、身体权纠纷一案一审民事判决书，(2015)徐民一(民)初字第1731号；辽宁省沈阳市中级人民法院：沈阳众业科技有限公司与李辉确认劳动关系纠纷二审民事判决书，(2017)辽01民终7210号。

¹⁵ 实际上有学者指出，若严格遵照我国现行的“从属性”审查模式，则不应当认定基于互联网平台提供劳务属于劳动关系。参见王天玉：《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》，载《法学》2016年第6期。

¹⁶ 应注意，这里的“互联网平台用工”只是一种比较宽泛的称呼。实际上，学界对于这类用工模式的表述不止一端，存在“共享经济”、“零工经济”(Gig Economy)、“平台经济”(Platform Economy)等诸多称谓。关于零工经济，可参见世界经济论坛(World Economic Forum)2021年5月26日的文章“[What is the gig economy and what's the deal for gig workers?](https://www.weforum.org/agenda/2021/05/what-gig-economy-workers/)”，网页可访问<https://www.weforum.org/agenda/2021/05/what-gig-economy-workers/>，最后访问日期：2023年10月10日。本文无意对这个复杂的问题做过多讨论，故此处理仅仅是般地称呼这些用工模式为“互联网平台用工”。

第四，与平台分成。平台工人的薪酬常常与平台按比例分成，而传统劳动者的工资则通常是固定的，与雇主的营业收入没有直接联系。

第五，客户监督。平台通常通过客户评级制度来对服务提供者进行监督，这与传统劳动关系中雇主直接管理和监督雇员的方式大为不同。

第六，低门槛、高流动性。网络平台用工的入职门槛相对较低，工人可以自由地加入或离开平台[16]。

总而言之，互联网用工模式的特点与传统劳动关系存在较大的差异，使得对其法律地位的认定更为复杂，传统以“人格从属性”和“经济从属性”为标准的“从属性劳动”与“独立性劳动”二分法框架难以对新事物作出充分解释[17]，立法与现实间的张力呼唤我们对原有的劳动者原型再次进行修正。

4. 劳动者原型的再定位——一种分类界定的尝试

当我们深入研究劳动法中劳动者形象的演变，便可发现，劳动者原型的选取、劳动者概念的界定对于劳动法律能否发挥其社会导向的立法目的而言，殊为重要。长期以来，劳动立法背后的逻辑可被概括为：立法者首先细致地选取一个劳动者原型，该原型能够尽量包含现有劳动力市场中的众多用工模式，并以此原型形成主体假定，并作为制定制度的基础。

然而，随着用工形式的多样化以及劳动关系的复杂化，基于单一原型的“单一调整模式”¹⁷总是难以弥合其与纷繁复杂的现实间存在的巨大张力。此时有两种可行的路径，要么进一步丰富劳动者的形象，使其概念意涵可以再次涵盖现有各类用工关系中的劳务提供者；要么承认不同用工关系间的巨大差异，采用分类界定的方式尊重此种异质性，并为未来可能出现的新用工模式预留空间。

在《劳动合同法》取代《劳动法》的过程中，立法者选择了第一种思路，即通过强化劳动合同要求、落实配套制度的方式，在“劳动者”原型中注入农民工的因素，在此基础上，一旦证成劳动关系，劳动者就可以获得全部劳动法上的保障与救济。然而，此种路径于当前的情势下或许难以复现，原因略谓如下：尽管农民工和城镇职工也存在差异，但这种差异主要是我国经济体制使然，且其间差距随着改革的深化与经济转型已渐趋缩小，毕竟，这两类劳动者之间纵然存在身份差异，但其均属于传统的工厂用工模式，因此并不难找到将其统合起来的“最大公约数”。然而，如前所述，互联网平台用工与传统用工模式间的差异是更加根本性的，前者挑战了传统的劳动关系的认定标准，因此若仍赓续传统的立法思路，则提取出的公因式就很可能太过宽泛。换言之，尽管可以将互联网用工涵盖其中，但在判断传统用工模式中的劳动关系时却很可能不如原有标准那么准确。

因此，鉴于用工关系日新月异的发展态势，本文更倾向于选择后一条路径。具体地，立法者不应强行构建一个能涵盖所有用工模式的整全性劳动者形象。而是应该明确地认识到当前劳动关系的复杂性。因此，应该倡导一种特定的、有针对性的立法方式，取代过去那种一刀切、适用于所有劳动者的立法模式。因为劳动法是一个涉及众多方面的综合体系，我们更应该对不同类型的劳动者进行差异化的管理，为各种劳动者群体，尤其是有特殊需求或特殊情况的劳动者，提供更为具体、符合其特殊原型的特殊规则。为此，我们可以借鉴比较法上其他国家(例如德国)的立法思路，¹⁸将从属性视为从强到弱的滑动标尺，而非“有或无”的二元划分，从而对不同的劳动者类型作出区分。

此外，在立法未曾改变，但法律运行的社会环境已经发生巨大变化的情况下，司法者应通过对疑难

¹⁷ 如前所述，在我国，劳动法对劳动关系采用了这样的模式：根据劳动关系的现行认定标准，判断某一群体是否属于劳动法框架内的“劳动者”。如确认，则其完全受劳动法的保护；反之，则完全不受其保护。

¹⁸ 例如在德国，按照从属性标准将提供劳务者划分为三种类型，经济和人格上都独立的是自雇者，人格独立但经济上不独立的是类雇员，经济和人格上都不独立的是雇员(即劳动者)，类雇员可以受到劳动法部分重要内容的倾斜性保护，主要是与生存权、平等权有关的休假、安全保护、社会保险等。参见王倩：《德国法中劳动关系的认定》，载《暨南大学学报(哲学社会科学版)》2017年第6期。

案件的判决及时回应现实需要。从司法的视角来说，我们不能机械化地、生硬地解释和适用法律条款，尤其当这些条款与现实情况脱节时；而是应当仔细分析各种用工模式，通过细致入微的体察，来具体地判断每一种情况中的法律关系，确保每一起案件中当事人都能感受到公平与正义的存在。概言之，司法者有必要展现更多的智慧和勇气，适时通过司法判决来引导立法方向。

5. 结语

在本文中，我们深入探讨了劳动法中“劳动者”概念的原型及其随着时间的演变，尤其是在互联网用工模式兴起的背景下，如何进行有效的再界定。笔者认为，《劳动法》和《劳动合同法》在定义劳动者身份时，发生了从传统企业职工到农民工的特征的转变，以涵盖更广泛的用工模式，但其在新经济形态下又逐步展现出局限性。因此，我们应强调重新审视“劳动者”概念原型的必要性，并采用分类界定的方法，以适应劳动市场的多样化和经济发展的新趋势。

此种分类界定方法，不仅是对传统劳动法框架的修正，更是劳动法适应现代社会需求，实现劳动法律现代化的重要举措。这一变革不仅可以修正目前的单一调整模式，在保持现有取向传统工厂用工的“劳动者”概念的同时，对互联网用工语境下的劳动者进行单独界定和特殊规制，从而兼顾劳动法的普遍覆盖性和适应性，还体现了法律对于社会经济变迁的积极响应和调整，用更加合理的立法模式回应日益复杂的社会现实，以应对经济社会发展带来的挑战。

参考文献

- [1] [奥]恩斯特·A.克莱. 法律方法论[M]. 周万里, 译. 北京: 法律出版社, 2019: 157.
- [2] 常凯. 劳动权论——当代中国劳动关系的法律调整研究[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2004: 121.
- [3] [意]彼德罗·彭梵得. 罗马法教科书[M]. 黄风, 译. 北京: 中国政法大学出版社, 1992: 32.
- [4] 罗豪才, 宋功德. 软法亦法: 公共治理呼唤软法之治[M]. 北京: 法律出版社, 2009: 67-69.
- [5] Brown, R.C. (2009) *Understanding Labor and Employment Law in China*. Cambridge University Press, Cambridge, 4-6. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511642258>
- [6] 谢增毅. 我国劳动关系法律调整模式的转变[J]. 中国社会科学, 2017(2): 123-143+208.
- [7] 周长征. 劳动法中的人——兼论“劳动者”原型的对劳动立法实施的影响[J]. 现代法学, 2012, 34(1): 103-111.
- [8] 孙中伟, 刘林平. 中国农民工问题与研究四十年: 从“剩余劳动力”到“城市新移民” [J]. 学术月刊, 2018, 50(11): 54-67.
- [9] 劳动部部长李伯勇发表重要讲话: 认真学习贯彻《劳动法》推动劳动事业全面发展[J]. 中国劳动科学, 1994(10): 3-7.
- [10] 丁大晴. 农民平等就业权在《就业促进法》中的缺陷与完善[J]. 北方法学, 2010, 4(3): 81-90.
- [11] 李雪平. 国际人权法上的迁徙自由和移徙工人的权利保护——以中国农民工为例[J]. 法律科学, 2004(3): 31-35.
- [12] 中华人民共和国国务院. 国务院关于解决农民工问题的若干意见[R]. <http://www.gov.cn>, 2006-01-18.
- [13] Zhang, C. (2022) *Sharing Economy: Challenges for the Labor Market and the Labor Law in China and Globally*. *European Business Organization Law Review*, 23, 1025-1047. <https://doi.org/10.1007/s40804-022-00254-2>
- [14] 谢增毅. 互联网平台用工劳动关系认定[J]. 中外法学, 2018, 30(6): 1546-1569.
- [15] 刘燕斌. 中国劳动保障发展报告(2017) [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2017: 298-299.
- [16] 娄宇. 平台经济灵活就业人员劳动权益保障的法理探析与制度建构[J]. 福建师范大学学报(哲学社会科学版), 2021(2): 70-81.
- [17] 王天玉. 互联网平台用工的“类雇员”解释路径及其规范体系[J]. 环球法律评论, 2020, 42(3): 85-100.