

零工经济背景下网约车工的劳动权益保障应策

张舒冰

华东政法大学经济法学院, 上海

收稿日期: 2023年11月13日; 录用日期: 2024年1月10日; 发布日期: 2024年1月17日

摘要

随着互联网经济的迅速发展, 互联网平台企业对劳动力的需求促进了闲置劳动力在社会运行过程中的参与。网约车是时代的产物, 是当今新时代工种的有效补充, 为大众就业提供时代特征鲜明的新思路。同时, 其权益保障的问题应运而生。本文指出的现存的困境主要围绕效率、薪酬、人身安全、社会保障等方面, 个中原因主要集中于如何认定劳动关系平台商业模式的负面影响、劳工权益保护不足等方面。相对应的从三个角度进行应对: 一是确立劳动关系认定的三分法; 二是规范大数据分析下零工从业者的职业技能培训体系; 三是激励平台端建立健全相应的劳动保障措施。

关键词

零工经济, 网约车, 劳动权益保障, 平台商业模式

Strategies for the Protection of Labor Rights and Interests of Online Contract Workers in the Context of Gig Economy

Shubing Zhang

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

Received: Nov. 13th, 2023; accepted: Jan. 10th, 2024; published: Jan. 17th, 2024

Abstract

With the rapid development of the Internet economy, the demand for labor by Internet platform companies has promoted the participation of idle labor in the social operation process. Online contract work is a product of the times, an effective supplement to the types of work in the new era, and provides new ideas with distinctive characteristics of the times for public employment,

and at the same time, issues regarding their rights protection have emerged. This article points out that the existing difficulties mainly revolve around efficiency, compensation, personal safety, and social security, among other aspects. The reasons behind these difficulties mainly focus on how to identify the negative impact of the labor relationship platform business model and the insufficient protection of labor rights. Correspondingly, three approaches are proposed: first, establish a tripartite method for determining labor relationships; second, regulate the vocational skills training system for gig workers under big data analysis; third, incentivize platforms to establish and improve corresponding labor protection measures.

Keywords

Gig Economy, Gig Workers, Labor Rights Protection, Platform Business Model

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. 引言

互联网技术与新兴的商业模式促就了新的经济环境，临时性工作逐渐普遍起来。暨南大学经济与社会研究院和智联招聘研究统计了2018年1月~2023年5月在相关网站的工作求职状况，总结发布了《2023中国新型灵活就业报告》，其中我们可以了解到仅在2021年底，我国灵活就业人数已经有二亿。我们可以看到分享经济的兴起，而作为一种分享型劳动力，不论是对企业减少用工成本还是劳动者灵活工作，“零工经济”都可以称得上是次大变革。

2. 问题的提出

什么是零工经济？美国国会研究服务中心对零工经济的定义是：通过“零工”模式将资源提供者和消费者的需求进行匹配，以实现按需商业[1]。整个交易过程在买方、卖方和平台三主体之间展开，各取所需的同时，达到了资源的再分配。如果一个待业的有车一族将自己的车辆挂牌投入运营出租车，增添了市场活力的同时，解决了就业问题，本质也是一种社会资源的充分利用。由上述可以总结出零工经济的特征具有即时性、特定需求性、无组织性、灵活性。

2.1. 零工经济中劳动关系认定的问题

上述零工经济的特点类似“即时性”“灵活性”都带有褒扬的意味，而“无组织性”则在身份归属上给人以冷漠的态度。其实，给与劳动者身份或者是链接场所，有利于其保持积极进取的工作态度。笔者认为最为首要的就是劳动关系的认定。

2005年我国原劳动和社会保障部出台的《确立劳动关系有关事项的通知》规定，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；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；劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。从上文总结的特点可以发现，需要满足：(1) 主体资格；(2) 人格从属性以及经济从属性；(3) 组织从属性。“无组织性”驳斥了“从属性”，不论是从人格抑或是经济上来说，从而以上述法律规定的构成要件判断如今互联网平台用工的劳动关系是很难界定的。司法实践中的零工经济劳动权保护争议焦点集中在劳动关系认定问

题上，能否获得劳动关系的认可，对零工经济从业人员意义重大：是作为劳动法上的劳动者而享有从工资、到劳动安全、社会保险解雇保护等法定劳动权还是仅仅将零工经济从业人员看作独立承包商，任由市场的自发调节，亦或是将其看作介于劳动者和独立承包商之间的群体，为零工经济从业人员在劳动法上新设主体分类并予以专属的劳动保护？

2.2. 零工从业者“无组织”的弊端

其实，在互联网“互联”之前，已经有“打零工”的群体，他们出于兴趣爱好、知识技能在工作之余提供劳动，或者是单纯以一份份零工组成自己主要的生活来源。互联网的发展提供了技术支持，尤其是信息传递方面给供需双方实现高效匹配，不论是匹配的速度还是需求定位的准确性，同时弱化了对固定的工作场所的要求，降本增效地催生了“网约工”的新生态。

以上是零工从业在“零”方面呈现的“分散”的便捷优势，但是同时不得不面临传统工作者“有组织性”的优势的缺失。零工从业者没有固定的工作场所，就业信息的集合中心，亦没有高效资源整合的职业培训。尤其对于从事一些高精尖的专业工作，失去平台的依托很难打开市场，只能从事较为简单的工种。由此，对于社会的发展而言，亦是人才流失的潜在隐患。

2.3. 零工经济中平台工权益保障不足

我国《劳动法》意义上的劳动者具有法定的劳动权利。当一位平台劳动者出现意外事故，需要享有工伤待遇的前提，必然是存在劳动关系。前述认定劳动关系的必要性，那么其目的——享有劳动者权利则亦不容忽视。

但是，硬币总有正反两面。平台的出现，对本就孱弱的“零工”权益保障亦加重负担，表现在加剧了劳资关系的不平等。具体表现在算法经济下，工作量超负荷、工作情绪过载交织带来的职业幸福感严重下降。针对零工经济下的劳动者工作特点“即时性、特定需求性、无组织性、灵活性”，有别于传统的劳动者，他们在工作场所、工作时间、工作组织上较为“灵活”，反面来说也更具不确定性。具体而言，“零工”的如下权利亟待确认和关切：职业安全权、社会保险权、集体劳动权。

3. 比较法上“零工”劳动关系认定的可循思路

3.1. 美国加州 AB5 法案

美国加州的 AB5 法案(Assembly Bill No. 5)于 2020 年 1 月 1 日开始实施，其中，对于劳动关系的认定制定了明确标准：(1) 工作状态处于控制或指导之下；(2) 工作内容属于常规的雇佣事项之内；(3) 工作性质非独立设立的行业、职业。满足上述条件，即排除独立承包人(即指美国零工)的认定，属于“雇员”。与此同时，对应上述标准的 ABC 测试，由劳动单位负责举证责任。其实，该法案的思路与国内从“人格、经济、组织”的定义出发点有着一定的重合。谁掌握“自由”，谁“控制”，谁负责职业的安全保障、保险、福利、财税等问题，亦符合法律的公平原则。

3.2. 德国“准劳动者”

在经历过从二分到三分标准，德国创设了“准劳动者”的中间概念。对于司法实践过程中一些零工，人格的从属与经济的从属并不必然重合，那么对于这一类群体，只要不是“经济上的独立者”，即使对平台企业没有人格从属性，也应当以准劳动者的形式予以部分倾斜保护[2]。对于准劳动者身份的确认，也是对现实中需求劳动权益保障群体的确认，认识到不只是“标准”的劳动者才需要维权，就是打破“要么是劳动者，要么不是”这种“懈怠”的二分认定，更加符合现实需求。

4. 针对我国“零工”劳动权益保障的对策

4.1. 确立劳动关系认定的三分法

2021年人社部等八个部门共同印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》(以下简称:《意见》)在劳动关系的认定上,确认出三类情况,即符合确立劳动关系的、不完全符合确立劳动关系的、依托平台的自由职业。无疑,我国对劳动关系的认定走向三分法。但是对单列的“依托平台的自由职业”态度依旧模糊,始终没有对依托平台执业的工作人员与平台认定一个唯一的劳动关系。笔者认为,可以结合美国加州的AB5法案与德国的三分法,在《意见》的基础上制定三分法的劳动关系认定标准。即弱化人格从属性和组织从属性的认定,加强经济从属性的认定,对于受到劳动单位经济上制约的劳动者,确认其与单位的劳动关系或者参照劳动关系给予待遇,不在人格和组织上的从属性要求上过分严苛。经济从属性的认定则参考:(1)收入的来源是否主要来自某一平台;(2)是否受到某一平台保持长期持续性的工作指示与控制;(3)经济上是否依赖某一平台。司法实践层面,对于我国各地区的审判工作,则有必要颁布指导性案例,对劳动关系的认定进行裁判尺度的统一,也提高了审判效率[3]。

4.2. 规范大数据分析下零工从业者的职业技能培训体系

以建立灵活用工档案数据库为切口,发挥零工市场精准匹配人力资源的平台作用,充分激活乡村大龄劳动力资源,进而推动灵活就业和“零工经济”发展。有鉴于此,首先,解决“供应端”的信息差的问题,即将灵活就业的群体的基础信息如年龄、技能、空闲时间收集汇总。其次,解决“需求端”的信息差的问题。将企业用工需求进行汇总,并对工作的性质、内容、特殊要求进行分门别类,对应用工的年龄、技能、时间进行要求确认建立相应的数据库。根据灵活用工档案数据库中劳动力有关信息数据,引导企业通过合理设置招工点、优化开设班车站点等方式累计实现大龄农村劳动力“走读式”务工就业两百多人。与此同时,依托灵活用工档案数据库对乡村大龄劳动力开展包括安全生产、现场实操等内容的“短平快”的技能培训,乡村大龄劳动力岗位上手时间缩短有一半,极大提高了就业成功率[4]。

4.3. 激励平台端建立健全相应的劳动保障措施

平台也是零工经济下一大主体,权益保障不止是政府的责任,企业的社会责任也需要进行贯彻。我国国内一些大型网络平台比如美团,对应的保障措施也应运而生,值得其他平台借鉴,例如美团的“袋鼠宝贝公益计划”、“AED猎人”行动等,关注到外卖骑手的身心健康,同时提供突发状况的自救系统。笔者认为,对于企业相关的劳工权益保障制度,可以设立符合当地财政水平的奖励政策。企业或通过申请制获得财政支持,或通过制度效果申请相应的税务抵扣,推动平台端的积极性,倾斜保护平台工作者,而不是一味地将双方推到对立面,非要通过认定“劳动关系”这一层前提,而是通过政府与企业分摊的方式将基础性的劳工权益普适。

5. 结语

当前经济形势恶劣,零工经济不只是为爱好自主就业的人群,更是为失业人群提供面对空窗期自给自足的缓冲空间,这一经济样态作为时代的产物将会不断发展存续。不止出于社会稳定的考虑,更是为了社会永续,这一群体的权益保障应该得到合理关切。

参考文献

- [1] 班晓辉.“零工经济”下任务化用工的劳动法规制[J].法学评论,2019(3):107.
- [2] 武辉芳,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):86.

-
- [3] 张衡. 算法经济下网约车劳动权益保障实证研究——以上海市外卖骑手为例[J]. 北京劳动保障职业学院学报, 2022(4): 31-39.
- [4] 赵文智. 建立灵活用工档案数据库激活乡村大龄劳动力资源的实践与思考——以威海市零工市场建设为例[J]. 中国就业, 2023(1): 55.