



## 平台经济的背面：拆分就业与加剧不平等 ——基于经济学、管理学、法学最新理论的对策探究

顾嘉锡

南开大学经济学院

**摘要：**平台经济带来了一场新的工业革命，重塑了劳动关系、生产和市场，拆分了就业，加剧了不平等。经济学家首先注意到了这种影响，并基于职业隔离理论和计量分析方法进行了分离和描述。管理学家和法学家解释了这一影响的根源——独立承包商制度——在当代的必然性和可能影响。文章首先以一个综合视角回顾了这些最新理论，并将这些理论与国内的法律概念对应起来。然后分析了我国两个典型劳动力交换平台的用工模式，结合战略管理理论，法经济学和政治经济学分析方法，试图为平台经济之进步寻求商业和法律解决方案。研究发现，平台劳动的特性与现有法律体系矛盾，法律体系必须修正以适应平台带来的变化，从而建立和维持一个更加平等的政治经济。文章为现有法律体系提供了四类方案：确认并执行现有劳动法律；澄清或扩大劳动的定义；为平台劳动创造新的类别；为工人而非雇员创造权利。并为企业设计了在新体系下开拓新的细分市场，实现长久发展的理想用工模式。

**关键词：**平台经济,收入分配,劳动关系,劳动权益,法律约束

“平台经济”本是一个中性的词汇，但最新研究表明，平台经济正为我们带来一场新的工业革命，而且是一场弊大于利的工业革命。它将重塑劳动关系、生产和市场——工业革命将工人和工作联系和固定下来，而平台使基础性工作随着组织被打散而开始变得支离破碎。在平台时代，工人的条件正在恶化，平台没有分享效率提升带来的收益，而是提供低于标准的工作，加剧了不平等(Bearson 等, 2020; Hoang 等, 2020; Schor, 2017)。因此，有必要研究平台经济的影响，以确定应该促进还是规制这一新的模式。今天的国内研究者更多地倾向关注平台的积极影响，本文则更倾向引入最新的国际视角，分析其消极影响，同时引入一个规范法学分析框架，为这种影响提供解决思路。

2789-5491/© Shuangqing Academic Publishing House Limited All rights reserved.

Article history: Received September 20, 2022 Accepted October 3, 2022 Available online October 5, 2022

To cite this document: 顾嘉锡(2022). 平台经济的背面: 拆分就业与加剧不平等——基于经济学、管理学、法学最新理论的对策探究. 新经济与金融研究, 第2卷, 第1期, 14-31页.

Doi: <https://doi.org/10.55375/jonef.2022.2.3>

## 1. 定义和分类平台

在开始讨论之前，我们有必要提前界定“平台经济”的概念。平台有多种定义(Evans 等, 2008; Baldwin & Woodward, 2008; Parker 等, 2016)。近年来, Gawer(2014)从经济学和工程设计学视角提出的定义“平台是不断发展的组织或元组织”更多地被研究者所使用。这项定义包括:

- (1) 平台由一群具有创新力和竞争力的机构代理联合或协调组成;
- (2) 平台通过市场的供求关系产生和利用规模经济来创造价值;
- (3) 平台包含一个由中心和外围组成的模块化技术架构。

因此, 任何平台都意味着存在一群行为者, 他们提供互补的产品和服务, 为平台的核心用户和平台本身创造价值(Gawer & Cusumano, 2002; Parker 等, 2016)。而由于“经济”一词本身广泛的社会含义, 这样的定义也被认为十分恰当地描述了平台经济这一广泛的概念(Lehdonvirta 等, 2019; Schweltnus 等, 2019)。中国国务院反垄断委员会将平台界定为“通过网络信息技术, 使互相依赖的双边或多边主体在特定载体提供的规则下交互, 以此共同创造价值的商业组织形态”, 这与 Gawer 的观点实现了无形的契合。

对平台的分类也是一个必要的前置课题。事实上, 正是因为缺乏定义上的一致才使得衡量和比较平台经济影响的研究十分混乱(Allard & Polivka, 2018; Bracha & Burke, 2018; Abraham & Ashley, 2019)。平台正在重新定义市场竞争的范围、产业关系的组织和工作流程, 并影响整个经济的权力安排。要想研究平台经济的影响, 首先有必要系统地识别、分类和衡量平台经济中的劳动。Bearson 等(2020)基于劳动创造的价值类型, 为平台经济设计了一种崭新的分类法, 明确了“谁是平台的主体”, “平台包含了哪些劳动”。下表概述了这种分类:

表 1 对平台经济上劳动的分类 (译自 Bearson 等, 2020)

	员工类型	工作方式	典型企业	补偿类型	劳动条件	价值创造过程
平台	直接雇员	全职工作	谷歌, 亚马逊等	工资, 股权和其他实物补偿	极佳	创建和维护平台
	临时雇员	全职或兼职工作	Dynamex LeapForce 等	工资	不安全 低薪或高薪	常规或专门工作
依赖平台的企业	依赖平台的 供应商	独立供应	亚马逊, eBay 等	买卖差价	不安全 或低薪	销售与物流
	依赖平台的 现场服务	通过平台 订立合同	Uber, Airbnb 等	按工作完成情况或时间收费	临时且低薪	提供服务 或将资产货币化
	依赖平台的 远程服务	一次性 项目合同	Upwork, Fiverr 等	按约定收费	临时且低薪	完成项目工作
	依赖平台的 数字内容创作者	无需雇佣 包含雇佣或 订立合同	Youtube, Spotify 等任何拥有 自营网站的企业	销售收入或 广告份额收入	倾斜且分散 部分高回报	创作内容

产销一体者 (Prosumer)	平台的使用者 无雇佣关系	谷歌, 脸书等	使用平台	无	可能为平台产生 有价值的数据
---------------------	-----------------	---------	------	---	-------------------

我们在后面讨论平台经济对收入分配的影响时, 还会涉及其他的分类法, 但 Bearson 等(2020)开创的分类法或许是最清晰和完整的, 因为大多数其他分类都是它的一个或多个子项。我们在下一章要介绍的研究结果同时还证明了其有效性。

## 2. 发现和解释平台经济的消极影响

### 2.1 平台经济的宏观影响

荷兰经济事务与气候政策部(Ministry of Economic Affairs and Climate Policy)从国家的角度概述了赞成和反对平台经济的论点, 并以竞争、创新、收入、法律、环境、社会为主要脉络绘制了一份论点图。根据这份论点图, 赞成平台经济的主要论点有:

- (1) 平台经济使经济活动更加透明, 减少了信息不对称的程度;
- (2) 平台扩大了市场, 提供了更多的选择, 且加剧了竞争, 降低了价格;
- (3) 平台经济有利于促进创新;
- (4) 平台经济促进了经济增长, 为就业和收入提升创造了新的机会;

反对平台经济的主要论点有:

- (1) 平台利用雄厚的财力操纵信息, 试图建立垄断, 限制了竞争;
- (2) 平台与地方企业不公平地竞争, 扭曲了竞争环境, 影响了地方经济;
- (3) 平台降低了供应商的利润率, 从而减少了投入在创新上的预算, 阻碍了创新;
- (4) 平台是高利润的, 但主要利润被股东(尤其是外国股东)分走;
- (5) 平台将本来长期固定的就业岗位打散, 增加了收入的不确定性, 且为拥有资本品的人提供了更多的收入机会, 加剧了收入分配的不平等;
- (6) 平台和用户的行为有时和国家立法相冲突, 且不利于法律的有效执行;
- (7) 平台损害了用户的隐私权;
- (8) 平台经济促进了消费, 且将更多服务导向家庭, 对环境造成了不良影响;

荷兰并没有为这份论点图提供论证, 大概是因为 2015 年关于平台的现实研究才起步不久。现在, 其中的一些观点已经得到实证支持, 而一些则没有。支持平台经济的乐观主义者们认为平台经济消除了劳动力进入市场的传统阻碍, 减少了失业, 有利于社会平等(Drahokoupil & Jepsen, 2017; Graham 等, 2017; Hall & Krueger, 2018; Kenney & Zysman, 2016)。平台经济可以使工人超越当地的劳动力市场, 在全球范围内找到工作(Fabo 等, 2017), 还可以提高工人的议价能力, 让它们通过“技能套利”将自己的劳动力出售给全球的公司, 从而获得高于在当地市场能获得的收入(Graham 等, 2017); 平台经济对异地工作、远程工作的允许和灵活的工作时间使得个人可以在原有收入的基础上获得补充收入(Drahokoupi & Jepsen, 2017; Fabo 等, 2017)。而反对平台的悲观主义者们则认为平台经济对工人不利。在平台经济中, 固定的工作被打破, 工人不再为单一的雇主工作, 而是作为个体承包商为多家公司工作(Stewart & Stanford, 2017), 这种对雇主与工人关系的解构将更多的风险转移到工人身上(Kuhn, 2016), 削弱了雇主的责任和义务(Drahokoupil & Jepsen,

2017; Stewart & Stanford, 2017), 减少了工人的权利和福利, 包括最低工资、带薪休假、产假、加班费、医疗保险、养老金、与工作有关的疾病、伤害赔偿以及获取安全工作条件的权利(Silberman & Harms, 2018); 平台经济的不稳定性和低工资率非但没有提供平等机会下的替代工作, 反而加剧了收入分配差距(Healy 等, 2017; Lehdonvirta, 2018); 虽然工人可以进行“技能套利”, 雇主也可以进行“劳动力套利”, 迫使个体互相压价, 用更低的价格购买数字劳动力(Graham 等, 2017; Fabo 等, 2017)。拥有更多资本的富人从平台获得了更多利益(Ravenelle, 2017; Schor, 2017), 而弱势群体很少能获得同样多的回报(Lutz, 2019)。

这其中, 有一个问题在平台经济迅速发展的当代显得尤为重要, 即它对劳动者权益和收入分配的影响。Wilkinson & Pickett(2010)指出, 近几十年来世界不平等现象急剧上升, 因此确定谁能真正从平台工作中受益意义巨大。如果平台经济是中性的, 甚至有利于扩大就业, 增加收入, 甚至可以扭转不平等, 政府就可以将平台工作作为传统工作的替代品加以推广, 以消除贫困和失业(Graham 等, 2017; Ravenelle, 2017)。但如果平台经济更多地惠及已经处于有利地位的社会群体, 那么, 平台工作将加剧不平等, 政府有必要对其加以调控。最新的很多研究都指向后一种效应。因此, 本文的重点将落在平台经济对劳动者权益和收入分配的影响。

## 2.2 问题的发现: 来自经济学的证据

经济学家最早发现了平台经济对收入分配的消极影响, 并尝试分解这种影响。正如我们在前文所述, 要想研究平台经济的影响, 首先有必要系统地识别、分类和衡量平台经济中的劳动。Bearson 等(2020)在自己的分类体系下, 通过收集整理各个代表性平台的相关数据和信息, 并对每一主要类型的平台劳动收入进行描述性统计分析, 结果发现, 平台经济对收入分配的主要影响有:

- (1) 平台公司的正式雇员中大部分是专业人员, 它们获得了史无前例的高薪酬。
- (2) 平台雇佣大量临时员工, 他们没有正式员工的工人保护、福利与津贴。
- (3) 平台的直接雇员、高层管理人员和投资者获得了平台的大部分利益, 这会加剧不平等。
- (4) 平台正在重组工作部门, 促成更精细的劳动分工。这种影响是未知的。
- (5) 平台影响了工作质量。平台生态系统下的活动是偶然的, 需求和报酬不可预测, 工作时间和收入不稳定, 工人的待遇和福利有限, 工作轨道没有上升阶梯。

Hoang 等(2020)提供了研究平台经济对收入分配影响的另一视角, 并基于全美范围内代表性样本的人口统计学特征分析为平台经济加剧收入分配不平等提供了新的证据。经济学家们过去常常将平台概念化为一个同质的行业, 来强调平台工作的共同剥削要素或其他特征(Fuchs, 2014), 但 Hoang 等(2020)提出了一个鲜明的例子来反驳这一点: 在纽约市出租豪华公寓赚取 300 美元一晚, 与在纽约市为共享汽车公司开车赚取 40 美元一下午的回报是不同的, 为了研究平台对收入分配的影响, 应当调查“谁参与了什么样的工作”。一个有用的方法是区分平台销售工作和平台劳动力交换工作(Baber, 2019; Smith, 2016), 这种大致分类的基础设定是: 劳动力交换平台工作时, 人们用劳动、时间和技能换取收入; 在销售平台工作时, 人们用资产或商品来赚取收入。记住这一种分类是重要的, 我们在后文的分析会多次用到它。

这一研究的基础是职业隔离理论。职业隔离描述了基于人口统计学特征的工人在不同职业间的分布(Tilcsik 等, 2015), 是工作场所内不平等现象(包括收入差距, 职位权利和晋升机会分配)的关键机制(Reskin, 1993)。职业隔离的基础是分拣现象和自我选择。比如更多的女性从事 Uber 司机的工作, 非裔卖家总是比白

人卖家受到更低的出价等。研究者使用的数据来自 Pew 研究中心 2016 年发布的 the American Trends Panel(ATP)Wave 19, 该数据集提供了全美成年人在互联网平台上赚取收入的广泛信息, 并经过被选入概率, 活跃度和人口基准调整, 更重要的是, 它还包括衡量平台收入对个人收入需求贡献的变量。研究发现:

(1)大学毕业生参与平台工作的概率比不参与的概率高 6%左右, 而高中以下学历的人参与平台工作的概率比不参与的概率低 12%左右。与没有参与的人相比, 参与者的平均收入多出 3000 美元(从 34700 美元上升到 37800 美元)。

(2)参与销售平台工作的人的平均收入(40400 美元)高于参与劳动力交换平台工作的人的平均收入(29400 美元), 学历更高的人更倾向于参与销售平台的工作。

(3)参与销售平台工作的人往往来自更有利的背景: 白人、男性、中年、受过大学教育、本身具有更高的平均收入等。而参与劳动力交换平台工作的人往往来自更不利的背景: 非白人、女性、不足 30 岁、受教育程度不超过高中等。

Hoang 等(2020)从而认为, 平台经济可能无法通过为弱势群体提供赚钱机会来帮助他们缩小收入差距, 因为他们不太可能从事最有可能改善其经济地位的平台工作。此外, 由于在平台经济而非传统职业中工作, 他们得到的保护和权利减少了, 这可能使他们的处境恶化。相比之下, 优势社会群体利用他们原有的优势, 攫取了报酬较高的工作, 这就导致了收入分配不平等的加剧。

大部分劳动经济学家的研究都没有超出上面的观点, 但不幸的是, 这些结论都只表明了平台的一种影响。它们确实足以以为政策和法规制定者提供启发, 但仍不足以为人们提供方向上的引导。目前, 还没有研究者声称他们能够精准地完成平台经济对收入分配总体效应的实证分析, 哪怕是对一家平台。数据收集的困难和数据的不确定性是最大的挑战。在大多数国家, 企业不需要向政府提供有关其劳动力构成的信息, 因此评估劳动的技能要求、教育水平、工作条件和报酬数额是困难的。研究者们正在努力, 如 Bearson 等(2020)利用 1099-K 税表的申报情况来衡量人们从平台获得的收入(但只有在进行超过 200 次交易或收到超过 20000 美元时人们才会收到这种税表, 这其实相当于忽略了那些标准以下的人); Katz & Krueger(2019)使用基于人口调查问卷的在线调查来衡量电子中介工作; Abraham 等(2018)使用个人层面的调查和行政记录来近似测量零工经济。Kässi & Lehdonvirta(2018)通过 API 访问和爬虫来跟踪在 Upwork 等在线劳动平台上发布的项目和任务……这些方法不断为后续的研究贡献着经验, 但或许最好的方法是要求平台企业向政府提供有关其劳动力构成和薪酬分配的信息。

### 2.3 问题的解释: 来自法学和管理学的答案

管理学家指出, 工厂曾是新的价值创造形式的象征和体现(Gramsci, 1971; Boyer, 1990)。工厂将工人和工作联系和固定下来, 使工人更容易被观察和管理, 从而使重组与提高工作效率和效果变得更加简单(Thompson, 1966)。在这个过程中, 生产的投入和销售的产品也发生了变化。以美国为例, 在福特主义的工业体系下, 政府的监管和工会的力量是强大的, 工厂的就业条件是由集体谈判设定的, 管理关系是以钱德勒式的等级制度组织的。公司内部有上升阶梯, 公司间的流动很少。相对工厂之前的生产方式, 工厂提高了生产率 and 生产规模, 为数百万只有高中学历的人支付了中产阶级的工资。他们与受过高等教育的白领一起, 成为经济重要的消费支柱(Lazonick, 2009)。

但 21 世纪以来, 科技革命带动着平台经济的发展, 逐渐将创新和价值创造的中心从旧的福特主义公司

转移到新的以数字技术为竞争力基础的公司之中(Florida & Kenney, 1990; Lazonick, 2009)。这些公司是在工会力量下降、工作外包到世界低工资地区、自动化机械改变了技能组合和报酬的背景下出现的,并随着时间的推移造成了影响(Goos 等, 2014; Autor 等, 2013)。证据表明,他们侵蚀了中等技术和中等收入的工作,特别是蓝领工作。同时,外包和临时工、供应链和供应网络使工作变得支离破碎(Huws, 2009; Huws, 2014; Hyman, 2018)。劳动力构成和劳动关系的这些变化产生了宏观经济后果。在美国和其他先进的工业经济体中,收入分配中最底层的工人的实际工资停滞不前或下降,生产力超过实际工资的增长速度,分配给劳动要素的收入在国民收入中的份额下降了(OECD, 2018; Manyika 等, 2016)。

这或许是正常的,但笔者倾向于认为,是劳动力交换平台的无序扩张恶化了收入分配不平等问题,而对平台进行控制将有助于问题的解决。正如马克思说,工资掩盖了资本主义对工人剥削的本质一样,劳动力平台也借助了一项制度或一种特殊的工作形式来掩盖了自己抽走大部分利润的事实——独立承包商制度。独立承包商(Independent Contractor)是一种自我雇佣的就业形态,国内外对其定义众说纷纭,但简单地说,独立承包商像普通雇员一样为企业服务,但他们可以自由决定工作的时间与方式,并可以同时与多个客户合作。而普通雇员则在雇主的控制之下,被决定工作的时间和方式(Carol, 2020)。它更像一个组织行为学概念而并非一个严格的法律概念,只是被用于描述一种合同和税务状态:企业与承包商(可以是个人)签订合同,确定服务类型和补偿形式,承包商通常需要使用自己的设备和材料来履行对客户的义务,并独立承担纳税申报责任。张志朋等(2020)总结独立承包商和全职员工的主要区别如下:

**表 2 独立承包商和全职员工的区别(摘自张志朋等, 2020)**

内容	全职员工	独立承包商
直接的工作监督	是	否
被雇佣/合作的时间范围	不一定	确定的
拥有传统雇员的合法权利	是	否
承担公司的核心工作职责	是	可能
所做工作是否可以与常规员工分离	否	可能
是否享受公司提供的福利	是	否
工作安排	全职	全职

在我国法律体系下,一个对应的概念体系是劳动关系和劳务关系。比如,在外卖平台从事劳动力交换工作的劳动者通常和平台(或与平台合作的站点、劳务公司)签订承揽合同或劳务合同,从而和平台构成劳务关系。劳动者向用工者提供一次性的或特定的劳动服务,用工者依约向劳动者支付劳务报酬,双方纠纷适用《民法典》而非《劳动法》。

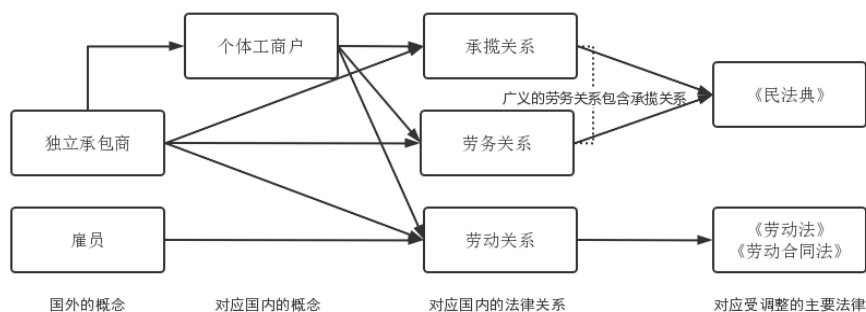


图 1 对应的概念关系

《民法典》对劳动者的权益保护已经弱于《劳动法》，而今天部分平台企业为了逃避监管，或更进一步要求其雇员注册个体工商户，与平台形成合作挂靠关系。对这一关系的处理目前仍然是模糊的，但幸运的是，法院并不总是听信平台的一家之言，而会根据事实情况认定真实的关系，从而为劳动者提供更好的保护。

为什么平台更加青睐独立承包商？支持这一形式的论据大多来自组织行为学视角下的研究。支持者认为这一形式不仅迎合了劳动者的心理，也有利于组织。Carol 等(2020)从组织效率角度总结了独立承包商的影响。多数研究发现，承包商比雇员们报告了更加积极的工作满意度。这种满意度跨越了各种背景，包括专业的或低技能的工作角色，跨越了各种行业和各个国家。承包商们的满意度来自他们对角色的自我选择，对新颖和灵活的工作形式的认同(Hytti 等, 2013; Katz & Krueger, 2016)。承包商们还报告了对其从事角色更高的情感承诺水平(Boswell 等, 2012; Felfe 等, 2008)。承包商的专业知识、技术专长和灵活性提高了组织的知识共享程度，增强了企业的创新能力，他们的高满意度也有利于项目的成功(Amirkhandyan, 2009; Dendrinis, 2014; Finch 等, 2015)。张志朋等(2020)从组织变革角度研究了平台企业引入独立承包商机制的多重动力机制，发现引入独立承包商机制不仅有助于组织简化管理机制、控制用工成本、保持利润水平、应对外部竞争、激发核心人才效能，也有助于提高个体的获得感。

反对这一形式的论据大多来自法学视角下的研究。反对者认为这一形式侵害了劳动者的权利，冲击了法律秩序。现有法律并未考虑到工人既是独立承包商又是雇员的重叠情况，比如 Uber 司机享有自主决定工作时间的权力，但不能因此而放弃对他们的保护(Andre, 2017)。尤其是一些平台工作本身就具有危险，失去劳动保护和社会保障的将使工人的处境极其不利。Rogers(2016)认为，平台经济工人都应被一般地归类为雇员，或至少当作平台的共同参与者。不论这么做会对平台公司造成何种影响，这是为实现更平等的政治经济而付出的合理代价。普通法中的“控制权测试(Right-to-Control Test)<sup>1</sup>”是混乱的，与当代经济实践脱节。法院不能机械地确定事实问题来解决困难案件中的就业状况问题，而必须对在特定情况下施加就业义务的公平性做出实质性判断。就业是工人的权利，也是企业的义务。这种义务通过禁止财富和权利的过度集中，鼓励了更平等和民主的政治经济。平台的成功不仅依赖于程序员和工程师的技术智慧，也依赖于司机、骑手们的劳动与技术。

<sup>1</sup> 是否具有“控制完成所需结果的方式和方法”的权利，用于区分一个工人是独立承包商还是雇员。加州法院在 *S.G. Borello & Sons, Inc. 诉 Dept. of Industrial Relations* 案中考虑的因素有：工作的区别程度；工人是单独完成工作还是在监督下完成工作；特定职业所需的技能；雇主是否为人提供指导、工具和工作场所；完成工作的时间长度；付款方式：按时间还是按工作付费；工作是否是委托人正常业务的一部分；双方是否认为他们在建立雇主-雇员关系。

Rogers(2016)的观点颇具现实意义。在我国，当平台劳动者面临工伤等情况需求劳动保护时，需要先通过诉讼与平台(或站点等)确认劳动关系。按照他的意图，则应当一般地认为劳动者与平台(或站点等)总是存在劳动关系，受劳动法的保护。因为“就业”是一种权利。工人为平台创造价值，平台有义务保障他们的权利。这是否是唯一的方案，又是否经济可行？法学视角下也传来不一致的声音。科斯经典的法经济学洞见认为，真实世界里的市场机制并不免费，市场中的交易成本无处不在。企业的边界将扩大到在企业内部组织一笔额外资源的成本等于利用公开市场交换完成这笔资源的成本为止(Coase, 1991)。就人力资源而言，当多雇用一个人的管理成本小于相应的合同成本时，企业选择雇用雇员。反之，企业选择独立承包商。企业更加青睐承包商似乎是平台时代的大势所趋，是否能够在 Rogers 和 Coase 之间找到一枚楔子，在不彻底改变交易成本的情况下兼顾劳动者权益保护？这是未来的法经济学和经济、社会法学研究者应当关注的问题。本文的第三部分将对该问题的解决作出一个初步构想。

### 3. 探索平台经济的进步可能

#### 3.1 聚焦两个典型平台：寻求商业解决

要研究平台对劳动者的影响，我们必须首先揭开平台对劳动关系安排的层层面纱。以美团外卖(上海三快科技有限公司旗下外卖平台)和滴滴出行(北京小桔科技有限公司旗下网约车平台)两个典型劳动力交换平台为例，我们首先分析平台和劳动者的法律关系。

美团将旗下骑手分为“众包”和“专送”两类。众包骑手可自由接单，多跑多赚。专送骑手由平台派单，收入稳定。对众包骑手而言，在《众包平台服务协议》中，美团与用户协议约定：“美团众包平台是为……提供……技术服务的 APP 信息平台。”在《平台服务协议》中，美团与地方劳务公司(以天津为例)协议约定：“上海三快智送科技有限公司为天津沃趣人力资源有限公司提供劳务需求平台服务、劳务服务平台服务。可提供劳务的人员注册众包平台并确认劳务协议，即视为该劳务人员与天津沃趣人力资源有限公司达成劳务协议，成为众包员……”也就是说，美团在一开始就排除了自己与骑手存在劳动关系或劳务关系的可能，而将自己定位成为骑手和第三方配送公司提供技术支持的平台。而第三方配送公司在《网络配送员协议》中，与使用者约定：“……成为本公司的劳务人员您知悉并充分理解与本公司签署的本协议适用《合同法》、《民法总则》和其他民事法律法规，不适用《劳动合同法》。”这表明，第三方配送公司倾向于与骑手建立劳务关系。但正如前文所述，现实中，也有站点要求骑手注册个体工商户后与站点形成所谓“合作关系”的情形。对美团众包，总结劳动者(骑手)、平台、第三方配送公司(站点)三者关系如下图所示。

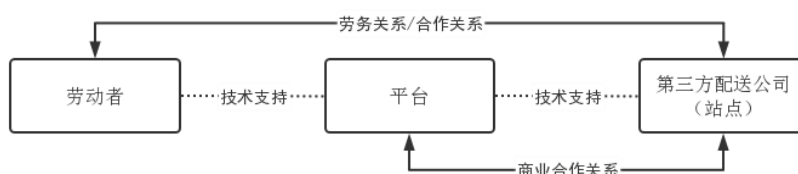


图 2 美团众包的三方协议模式

(总结自美团《众包平台服务协议》、《平台服务协议》)

美团未公开其与专送骑手之间签订的协议，该协议只有面试通过后才能获取。从这一点就可以看出专送与众包的差异。美团对专送骑手的管理更加严格，有上下班时间、服装、订单数、配送区域等诸多限制。依



“控制权测试”，骑手实际上应当与平台构成劳动关系。但通过查阅相关案件的判决书(2016京0108民初40818号；2020豫民申2874号；2021川01民终4040号等)我们发现，美团对专送骑手的安排与众包骑手的差异并不大，平台仍然是中立的技术提供者，平台与站点仍然是商业合作关系，骑手与站点仍然是劳务关系。唯一的差别是，专送骑手与第三方配送公司总是明确地签订劳务合同。当然，法院并不总是采信平台的一家之言。依(2019)苏03民终8795号和(2021)川01民终4040号判决书，我国法院通常依据《关于确立劳动关系有关事项的通知》(下面简称《通知》)，从三个角度来确认是否存在劳动关系：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。这类似简化版的“控制权测试”，但也足以识别必要的劳动关系。对美团专送，总结劳动者(骑手)、平台、第三方配送公司(站点)三者关系如下图所示。

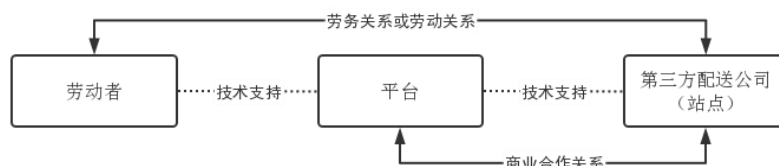


图3 美团专送的三方协议模式

(总结自中华人民共和国最高人民法院、中国裁判文书网)

但值得注意的是，几乎没有判决认同劳动者与平台可以构成劳动关系，平台总是可以在纠纷中独善其身。实际上，《通知》的规定是足以引起争议的，骑手究竟是受第三方配送公司(站点)管理，还是受平台管理？虽然平台声称他们只是为这些配送公司提供技术支持，但全国各地用户的需求不正是通过平台被分配给骑手吗？骑手听命于平台的任务而非第三方配送公司的任务，而最多是接受这些公司的培训。加之骑手提供的劳动是平台业务不可或缺的组成部分，正如Rogers(2016)所说，平台的成功不仅依赖于程序员和工程师的技术智慧，也依赖于其雇员的劳动与技术。如果有证据证明员工受平台管理，是否可以依据《通知》判决劳动者与平台而不是站点构成劳动关系？正如本文第一部分所述，平台攫取了大量的利润，这些利润被平台的股东和高级管理人员分走，而他们不用承担任何与实际创造平台价值的劳动风险后果，这在直觉上似乎是不公平的，也因此容易引起争论。刘亚亚(专送骑手)曾向郑州市劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，确认其与美团(三快科技公司)存在劳动关系。仲裁委员会裁决确认其自2016年7月13日与三快科技公司建立劳动关系。这本是一个跨时代意义的突破，平台总算不能再在劳动者与第三方配送公司中独善其身。但是，三快科技有限公司很快提起诉讼，利用了刘在质证环节的主张方向错误，推翻了这一仲裁(见2016京0108民初40818号)。

是否有一个方案能够协调平台和劳动者的矛盾，同时有利于企业自身的发展呢？笔者依企业战略和法律规制的双重视角，构想了一种方案：

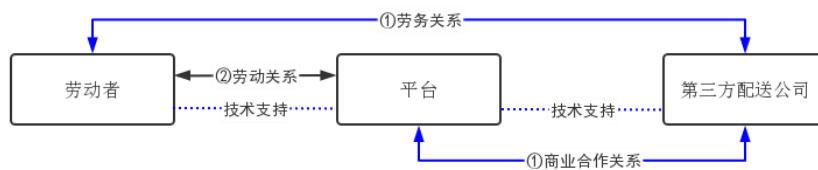


图 4 理想的三方关系

其中，外圈①代表众包。这一点上没有太大改变。平台需要充足的、灵活的劳动力，劳动者需要灵活的、补充性的工作。私法旨在节约交易成本，双方相互需求，哪怕订立承揽合同也无可厚非。但是，对于那些想要把外卖当作固定工作的劳动者，平台在得以对他们进行严格管理的同时，也应当给予他们应尽的保护，即②所代表的平台直接与专送骑手订立劳动合同。短期，这会增加企业成本。但只有这么做可以维持企业的长期生存，以图发展。这样一批专业化的骑手队伍使得平台可以开拓新的业务模式，像京东的“京尊达”，滴滴的“礼橙专车”一样，餐饮配送行业也存在一块高端市场等待企业占据，而这只有专业化，规范化的雇员才能完成。公法强调公共秩序稳定、收入分配公平、工人权益保护等非经济价值，徘徊在阴影中的企业终不可能获得长足发展。2021年7月26日，美团市值蒸发超2300亿港元，还只是《关于落实网络餐饮平台责任 切实维护外卖送餐员权益的指导意见》表示将督促餐饮外卖平台及第三方合作单位为建立劳动关系的外卖送餐员参加社会保险，支持其他外卖送餐员参加社会保险，按照国家规定参加平台灵活就业人员职业伤害保障试点。与其被动等待法律法规的重拳，不如主动寻求企业战略变革，将美团打造成一个关心消费者，关心劳动者的、为消费者提供高质量配送服务，为劳动者提供临时赚钱机会和高质量就业岗位的服务者，而非现在大众眼中的“血汗工厂”，这是企业的更优选择。

滴滴对旗下司机的安排与美团大体相同，但其协议相对而言更加清晰。平台仍然在一开始就排除了自己与劳动者之间存在劳动关系或劳务关系的可能<sup>2</sup>。平台与第三方劳务公司合作，由第三方劳务公司招聘司机，司机和劳务公司签订劳动合同或劳务合同。平台与汽车租赁公司合作，为司机提供车辆租赁服务，或引导司机直接与汽车租赁公司签订租赁合同。现实中，也有地方劳务公司与司机签订承揽合同的情况，这和Uber极其相似，司机以个体工商户(独立承包商)的身份为平台完成工作。不过，正如英国法院对Berwick诉Uber案和O’Connor诉Uber案都判决了司机是平台雇员一样，我国法院也倾向于判决这些司机与劳务公司构成劳动关系<sup>3</sup>。相比美团，滴滴对司机的安排已经十分理想，专车司机大多都受到劳动保护，这与我们构想的理想模式相似——在为更高端的细分市场提供更具价值服务的同时，也更注重这些服务者的待遇。但是，这还不够理想，最佳的状态或许是允许平台和劳动者之间构成劳动关系，加强劳动工作的稳定性，让劳动者得以参与分享平台利益。这是企业顺应平台时代的良好内部策略。

<sup>2</sup> 载滴滴《专快车平台服务协议》：本协议正文及其附件受《合同法》等民事法律约束。我司与所有提供网约车服务的司机仅存在挂靠合作关系，不存在任何直接的劳动关系，不适用《劳动法》、《劳动合同法》、《社会保险法》、《住房公积金管理条例》等法律法规。

<sup>3</sup> 参见(2018)闽行申201号裁定书，(2020)粤06民终8122号判决书。

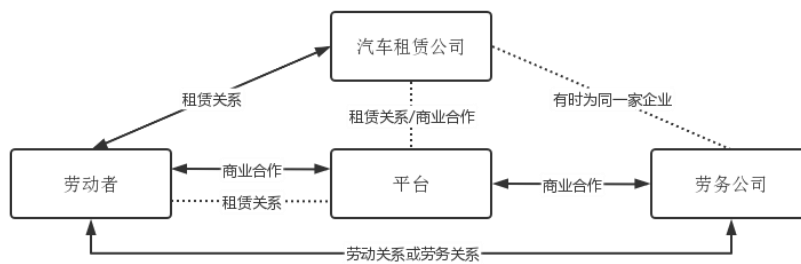


图 5 滴滴出行的四方协议模式  
(总结自滴滴《专快车服务协议》、《服务合作协议》)

### 3.2 放眼宏观政治经济：寻求法律解决

企业的内部战略变革可能是一个解决方案，至少是一个最表层的解决方案，但变革需要负担风险和成本。企业作为最理性的社会主体，总是采用“成本—收益”分析作为决策的基础。在缺乏相应的法律规制作为“不变革”的成本之前，不是所有的企业都愿意主动地进行变革。但如今，不论是美国的“控制权测试”还是我国的《通知》，在面对平台劳动时都犯了难<sup>4</sup>。用 Cotter 诉 Lyft 公司案中 Vince Chhabria 法官的话来描述，即要确定平台的工作者与雇主究竟属于劳动关系还是劳务关系，就像是“给你一个方钉，要求你在两个圆孔中做出选择”。比如，二者都强调“控制/管理”作为确认劳动关系的关键因素。从对劳动者外表的控制程度来看，虽然大多数平台没有控制劳动者的外表，比如美团并不要求其众包骑手穿着印有美团标识的服装，滴滴对其司机也没有强制性的着装规定。但是，平台往往有随机抽查系统。美团在送外卖的途中可能要求骑手在 10 分钟内提供自拍照，专送骑手如不穿着工装会收到惩罚。类似滴滴或 Uber 则通过评分系统间接控制司机的外表。如果乘客认为司机衣着不整，有体味等，会在评分系统中给司机低分，或通过订单结束后的问题向平台反馈。当司机的评分过低时，平台可能会限制司机接单。通过技术手段，平台实际上控制了劳动者的外表。又如，“工作是否是单位业务的组成部分”也是一个重要的判断因素，在 Berwick 诉 Uber 公司案中，法院指出：“如果没有司机，Uber 就不会成为一个可行的企业。Uber 的主要收入来源于其司机所提供的乘车服务，司机在道路上就代表着 Uber”。尽管 Uber 辩称，自己并不控制司机的驾驶时间和次数，但法院认为这不是司机成为雇员的排除性因素，最终承认了司机的雇员地位。我国《通知》虽然也强调“劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分”，但在法院具体适用《通知》时却几乎从不提及平台，而只是在考虑劳动者提供的劳动是第三方劳务公司的组成部分，从而判决劳动者与第三方劳务公司存在或不存在劳动关系(一个典型见 2021 粤 04 民终 1438 号判决书)。这表明，在当下，法律内部的协调，或者说平台劳动的新变化与法律对劳动关系的旧定义之间的协调问题——还未能解决。为了促进平台经济的进步，我们必须构建一个一致的法律框架。

我们首先要为这个法律框架确定一个方向。虽然计量经济学家还没有为我们带来精确的数据，但政治经

<sup>4</sup> 作为回顾，控制权测试用于在美国区分独立承包商和雇员，通常包括：工作的区别程度；工人是单独完成工作还是在监督下完成工作；特定职业所需的技能；雇主是否为工作的人提供指导、工具和工作场所；完成工作的时间长度；付款方式：按时间还是按工作付费；工作是否是委托人正常业务的一部分；双方是否认为他们在建立雇主-雇员关系。《关于确立劳动关系有关事项的通知》用于在我国区分是否存在劳动关系，通常包括：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。

济学家已经有了充分的论证。Rahman(2016)强调,当代市场进程可以通过两种不同的方式导致支配。第一种是“二元支配”,即关系中一方拥有与另一方相比不成比例的权力,另一方不得不服从其任何想法和要求。奴隶制是一个典型的例子。而另一种是“结构性支配”,它产生于“当社会过程将一大群人置于系统性支配的威胁之下,或被剥夺了发展和行使其能力的手段”,即所有个人都“在公认的规则和规范的范围内行事”。技能单一的工人在当代正遭受着结构性支配。他们没有合理的选择,只能接受恶劣或有辱人格的工作环境。而劳动法(或者依作者的观点,就业法)的原则之一就是“反支配”,防止这些工人被转化为“二等公民”(Rogers, 2016)。反支配原则有助于解释为什么分配正义和公民自由是重要的,因为财富和权利分配不均必然导致社会的区别和等级(Anderson, 1999)。这一原则也要求在经济社会中广泛地分散权力,在实践中,往往意味着要将特定的法律权利授予“普通公民”——工人,同时从经济精英和企业手中撤回相应权利。基于反支配原则制定的就业法规可以确保工人享有基本的尊严或人际平等感,这不仅有利于公平,根据亚当斯的公平理论,也有利于为员工提供激励,更进一步地,劳动法还有助于建立和维持一个更加平等的政治经济(Rogers, 2016)。经济权力带来政治权力,不平等的经济权力带来不平等的政治权力,而不平等的政治权力将使得通过税收和其他转移支付项目导致公平变得异常困难。因此,改变就业背景规则的法律改革是非常重要的,这样工人就能获得一点用于对抗他们雇主的权力,以致雇主和消费者必须将原先利用低工资工作的成本内部化(Rogers, 2013)。

平台正是典型!据《财富》<sup>5</sup>估计,如果 Uber 将所有的司机都当作雇员,每年需要为此多花费 40 亿美元,这大概是 Uber 一个季度的利润。据《焦点财税》<sup>6</sup>报告,如果美团为每一位骑手缴纳社保,大约需要其每年回吐利润 100 亿元。这些利润本应被分配给平台的劳动者,但正如文章第一部分所描述的那样,它们大多被分配给了平台的投资者和高级管理人员。消费者在享受廉价的服务,投资者在获取高额的汇报,只有劳动者忍受着风险,支配与不平等。劳动者可以因为一桩超时申诉而被平台扣完一天的工资,却不会在工伤或就医时得到一点补偿。笔者认为,在劳动法律体系中重申“反支配原则”来协调平台经济的矛盾,但也没有必要采取 Rogers(2016)所描述的那样激进的策略。平台利用科技更好地匹配了供需,在拆分工作的同时创造了工作,很多劳动者得以通过平台劳动补充收入,并且他们更喜欢这种灵活的工作状态。平台也得以从浩大的人力资源管理工程中解脱出来,专心探索服务和技术领域的创新。将所有平台劳动者认定为雇员会使平台不得不设置机构对他们进行管理,这将不利于这些偏好灵活性的劳动者,也不利于平台的创新。综上,可以提出基于法律内部协调的四种对策。

### 3.2.1 确认并执行现有法律

保守的观点认为,法律不应该时常调整。为了应对平台经济的问题,只需通过司法解释或指导性案例等重新确认现有法律。确认的方向应当与《广东省高级人民法院广东省劳动人事争议仲裁委员会关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接若干意见》(下面简称《意见》)相反。《意见》认为“网络平台经营者与相关从业人员之间的用工关系性质,原则上按约定处理。”新的司法解释或指导性案例等应当吸纳《关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见》、《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》精神,坚持网络平台经营者与相关从业人员之间的用工关系性质,按用工关系之实质处理。大多数选择劳动力

<sup>5</sup> See STEPHEN GANDEL, “Uber-nomics: Here’s what it would cost Uber to pay its drivers as employees”, available at <<https://fortune.com/2015/09/17/ubernomics/>> (2 Feb 2022).

<sup>6</sup> 参见“1000 万美团骑手的社保有救了? 国家七部门出手! 灵活用工政策大变”,载焦点财税(2021 年 7 月 28 日)。

交换平台工作的劳动者都缺乏相应的知识来辨别平台复杂的协议，即便他们得以辨别，因为缺乏选择，他们只能接受平台的“支配”。“按用工关系之实质处理”本没有必要另作强调，但为了统一混乱的司法，必须要以此否定如(2021)粤 04 民终 1438 号判决书所示的“按约定处理”的错误做法。新的司法解释或指导性案例应当强调平台的用工责任。对符合劳动关系情形的，法院应当积极辨别平台对劳动者的管理和控制要素，以及劳动者的工作与平台主要业务的关系，确认劳动者与平台或第三方劳务公司的劳动关系。确认如滴滴专车司机等管理和控制要素强、劳动者工作与平台业务密不可分的劳动者与平台构成劳动关系；确认如美团专送等管理和控制要素中等，劳动者工作与平台业务密不可分的劳动者与第三方劳务公司构成劳动关系；确认如美团众包，滴滴快车等管理和控制要素弱的劳动者与第三方劳务公司构成劳务关系。这在迫使企业分享利润的同时，还将倒逼企业调整用工结构，创新发展模式，开拓新的细分市场，探索新的经营领域。

### 3.2.2 澄清或扩大劳动定义

这一做法旨在限制那些要求劳动者注册个体经营户，签订承揽或劳务合同，但实际上对其员工进行经常性管理的第三方劳务公司。应当加强对它们的监管，参照美国《公平工作法》的规定，禁止“虚假合同”并设置惩罚，避免工人在不知情中受到支配，节约工人的诉讼成本。另一种做法是不再承认平台和第三方劳务公司的商业合作关系，而一律认定为劳务派遣，这便利用了现有法律中劳务派遣对派遣单位和用工单位的义务来同时限制平台和第三方劳务公司。比如，劳务派遣单位应当按照当地最低工资标准，向其按月支付报酬。用工单位应当保障劳动者同工同酬的权利，执行国家标准，提供相应的劳动条件和劳动保护，告知劳动报酬并支付加班费、绩效奖金，提供和工作岗位相关的福利待遇。劳动者工伤的，派遣单位承担工伤保险责任，但可以与用工单位约定补偿办法等。这么做在现有的法律体系下最大化了劳动权益保障，但损害了平台的灵活性。

### 3.2.3 为平台劳动创造新的类别

这一做法的启发来自 Harris & Krueer(2015)和 Andre(2017)。它相对激进，但可以在不影响平台工作灵活优势的条件下保障劳动权益。立法者可以为平台劳动创造一种新的法律关系，这种关系介于劳务关系和劳动关系之间。在这种新的法律关系下，工人将享有以小时计的最低工资水平、加班费、奖金和就业自由，即可以选择为多家平台工作和何时工作。《关于落实网络餐饮平台责任切实维护外卖送餐员权益的指导意见》指出：“保障劳动收入方面，要求平台建立与工作任务、劳动强度相匹配的收入分配机制，确保外卖送餐员正常劳动所得不低于当地最低工资标准。不得将“最严算法”作为考核要求，通过“算法取中”等方式，合理确定订单数量、准时率、在线率等考核要素，适当放宽配送时限……推动建立适应新就业形态的工会组织，积极吸纳外卖送餐员入会，参与涉及劳动者权益的重要事项协商协调，完善支持保障体系……”这样的做法相当于将《意见》规范落实于更高一级的法律层面，它的显著优势是回应了“反支配原则”，有助于限制平台随意制定系统规则支配劳动收入，促进分配公平和劳动者尊严与人际平等感。

### 3.2.4 工人而非雇员创造权利

激进的观点认为，应当为工人而非雇员创造更多的权利。所有正在工作的劳动者都应当得到基本的健康和安全保护。最低工资、养老保险、带薪休假等权利也应当被重新设计以适用于所有工人。政治经济学家已经为其提供了足够的论证，但该方案的后果还有待预测。

## 结语

平台经济以合作和互助的说辞开始，却正与这些理想渐行渐远。工人的条件正在恶化，平台没有分享效率提升带来的收益，而是提供低于标准的工作，增加了不平等(Bearson 等, 2020; Hoang 等, 2020; Schor, 2017)。经济学家最早发现了这一事实，管理学家和法学家分析了问题的根源，并提供了解决的启示。

笔者基于国内外对平台经济的最新研究，结合国内典型劳动力交换平台的现状分析，尝试为平台经济之进步提供内部和外部解决方案。从企业变革角度提供的方案强调平台应主动承担社会责任，与专业劳动者签订劳动合同，并利用专业劳动者开拓新的细分市场。从法律体系整体协调角度提供的方案包括四类，最保守的方案是通过发布司法解释或指导性案例等来确认并执行现有劳动法律，在这一过程中加强对平台用工责任的关注。折衷的方案包括通过加强对第三方劳务公司的监管以澄清劳动的定义，以及通过为平台劳动创造一个新的介于劳务关系和劳动关系之间的类别来加强劳动权益保护。最激进的方案是为工人而非雇员创造权利，这一方案的影响有待评估，它或许可以成为计量经济学家的一个后续课题。笔者认为，最合适的方案是为平台劳动创造一个新的类别——在保留劳动力灵活性的同时保护劳动者权益，缩小不平等。

平台经济带来了一场新的工业革命，重塑了劳动关系、生产和市场。认识到平台对拆分就业和加剧不平等的影响使我们能够主动出击。党的十九届五中全会在描绘 2035 年基本实现社会主义现代化远景目标时，明确提出“全体人民共同富裕取得更为明显的实质性进展”。共同富裕是社会主义的本质要求，是人民群众的共同期盼。社会主义经济社会发展，归根到底是要实现全体人民共同富裕。为此，我们也必须主动出击：优化平台劳动关系，切实保障劳动者权益，在允许一切创造财富的源泉充分涌流的同时，让广大人民群众共享改革发展成果。

## 参考文献

- [1] Abraham K G, Ashley A. Probing for Informal Work Activity[J]. *Journal of Official Statistics*, 2019, 35.
- [2] Abraham K G, Haltiwanger, Sandusky L K, et al. Measuring the Gig Economy: Current Knowledge and Open Issues[M]. *Social Science Electronic Publishing*. 2018.
- [3] Amirkhanyan A A. Collaborative Performance Measurement: Examining and Explaining the Prevalence of Collaboration in State and Local Government Contracts[J]. *Journal of Public Administration Research & Theory*, 2008, 19(3):523-554(32).
- [4] Anderson E S. What Is the Point of Equality?[J]. *Ethics*, 1999, 109(2):287-337.
- [5] Andre A. Independent Contractor or Employee: I'm Uber Confused! Why California Should Create an Exception for Uber Drivers and the "On-Demand Economy"[J]. *Golden Gate University Law Review*, 2017, 47(2).
- [6] Andrew Stewart, Jim Stanford. Regulating work in the gig economy: What are the options?[J]. *The Economic and Labour Relations Review*. 2017, 28(3):420-437.
- [7] Autor D H, Dorn D, Hanson G H. Untangling Trade and Technology: Evidence from Local Labor

- Markets[J]. *The Economic Journal*, 2013, 125(584):621 - 646.
- [8] Baber A. The ‘sharing economy’?[J]. *Planning Theory and Practice*, 2019, 20(3), 435 - 439.
- [9] Baldwin C Y, Woodard C J. *The Architecture of Platforms: A Unified View*[J]. *SSRN Electronic Journal*, 2008.
- [10] Bearson D, Kenney M, Zysman J. Measuring the impacts of labor in the platform economy: new work created, old work reorganized, and value creation reconfigured[J]. *Industrial and Corporate Change*, 2020.
- [11] Boswell W R, Watkins M B, Triana M D, et al. Second-class citizen? Contract workers’ perceived status, dual commitment and intent to quit[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, 80(2):454-463.
- [12] Boyer R. *The Regulation School: A Critical Introduction*[M]. Columbia University Press: New York, 1990.
- [13] Carol Flinchbaugh, et al. The influence of independent contractors on organizational effectiveness: A review[J]. *Human Resource Management Review*. Volume 30, Issue 2, 2020, 100681.
- [14] Coase R H . *The Nature of the Firm*[M]. Oxford University Press, 1991.
- [15] Dendrinis I. The use of independent contractors by knowledge intensive firms—evidence from Greece[J]. *European Journal of Social Sciences*, 2014, 22(1):14-24.
- [16] Drahokoupil J & Jepsen M. The digital economy and its implications for labor[J]. *Transfer: European Review of Labor and Research*, 2017, 23(2), 103 - 107.
- [17] Evans D S, Hagiu A, Schmalensee R. *Invisible Engines: How Software Platforms Drive Innovation and Transform Industries*[J]. MIT Press Books, 2008, 1(4):410-411.
- [18] Fabo B, Karanovic J, & Dukova K. In search of an adequate European policy response to the platform economy[J]. *Transfer: European Review of Labor & Research*, 2017, 23(2), 163 - 175.
- [19] Finch D, Hillenbrand C, O’ Reilly, Norm, et al. Psychological contracts and independent sales contractors: an examination of the predictors of contractor-level outcomes[J]. *Journal of Marketing Management*, 2015, 31(17-18):1924-1964.
- [20] Florida R L and M Kenney. *The Breakthrough Illusion: Corporate America’s Failure to Move from Innovation to Mass Production*[M]. New York: Basic Books, 1990.
- [21] Fuchs C . *Digital Labour and Karl Marx*. [electronic resource][M]. New York, NY: Routledge, 2014.
- [22] Gawer A and M. A. Cusumano. *Platform Leadership: How Intel, Microsoft, and Cisco Drive Industry Innovation*[J]. Harvard Business School Press: Boston, 2002.
- [23] Gawer A. Bridging differing perspectives on technological platforms: Toward an integrative framework[J]. *Research Policy*, 2014.
- [24] Goos M, Manning A, Salomons A. Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring[J]. *American Economic Review*, 2014, 104(8):2509-26.

- [25] Graham M, Hjorth I & Lehdonvirta V. Digital labour and development[J]. *Transfer*, 2017, 23(2), 135 - 162.
- [26] Gramsci A. *Selections from the Prison Notebooks*[M]. International Publishers: New York, 1971.
- [27] Hall J V & Krueger A B. An analysis of the labour market for Uber’ s driver-partners in the United States[J]. *ILR Review*, 2018, 71(1), 705 - 732.
- [28] Harris S and Krueger A. *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The ‘Independent Worker*[M]. The Hamilton Project. Washington, DC: Brookings Institution. 2015.
- [29] Healy J, Nicholson D & Pekarek A. Should we take the gig economy seriously?[J]. *Labor and Industry*, 2017, 27(3), 232 - 248.
- [30] Hoang L, Blank G, Quan-Haase A. The winners and the losers of the platform economy: who participates?[J]. *Information Communication and Society*, 2020, 23(3):1-20.
- [31] Huws U. *Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age*[M]. NYU Press: New York, 2014.
- [32] Huws U. The making of a cybertariat? Virtual work in a real world[J]. *Socialist Register*, 2009, 37, 1 - 23.
- [33] Hyman L. *Temp: How American Work, American Business, and the American Dream Became Temporary*[M]. Penguin Random House: New York, 2018.
- [34] Hytti U, Kautonen T, Akola E. Determinants of job satisfaction for salaried and self-employed professionals in Finland[J]. *International Journal of Human Resource Management*, 2013, 24(10):2034-2053.
- [35] Kässi O, Lehdonvirta V. *Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research*[J]. Mpra Paper, 2016.
- [36] Katz L F, Krueger A B. *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015*[J]. Social Science Electronic Publishing. 2016.
- [37] Katz L F, Krueger A B. *Understanding Trends in Alternative Work Arrangements in the United States*[M]. Social Science Electronic Publishing. 2019.
- [38] Kenney M, Zysman J. The Rise of the Platform Economy[J]. *Issues in Science and Technology*, 2016, 32(3):61-69.
- [39] Lazonick W . *Sustainable Prosperity in the New Economy?*[M]. W.E. Upjohn Institute, 2009.
- [40] Lehdonvirta V, Kassi O, Hjorth I, et al. The Global Platform Economy: A New Offshoring Institution Enabling Emerging-Economy Microproviders[J]. *Journal of Management*, 2019, 45(2):567-599.
- [41] Lehdonvirta V. Flexibility in the gig economy[J]. *New Technology, Work and Employment*, 2018, 33(1), 16 - 29.
- [42] Lutz C. Digital inequalities in the age of artificial intelligence and big data[J]. *Human Behavior & Emerging Technologies*, 2019, 1(2):141 - 148.



- [43] Manyika J S, Lund J, Bughin K, Robinson J, Mischke and D Mahajan. Independent work: choice, necessity and the gig economy[M]. McKinsey Global Institute, 2016.
- [44] OECD. OECD Employment Outlook 2018[M]. OECD Publishing: Paris, 2018.
- [45] Parker G G, M. Van Alstyne and S. P. Choudary, Platform Revolution[M]. WW Norton: New York, 2016.
- [46] Rahman K S. Democracy against domination[M]. Oxford University Press, 2016.
- [47] Ravenelle A J. Sharing economy workers: selling, not sharing[J]. Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, 2017(10): 281 - 295.
- [48] Reskin B. Sex segregation in the workplace[J]. Annual Review of Sociology, 1993, 19, 241 - 270.
- [49] Rogers B. Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics. [J]. Social Science Electronic Publishing, 2016.
- [50] Rogers B. Justice at Work: Minimum Wage Laws and Social Equality[J]. Texas Law Review, 2013, 92(6):1543-1597.
- [51] Schor J B, Fitzmaurice C, Carfagna L B, et al. Paradoxes of Openness and Distinction in the Sharing Economy[J]. Poetics, 2016, 54:66-81.
- [52] Schor J B. Does the sharing economy increase inequality within the eighty percent? Findings from a qualitative study of platform providers[J]. Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, 2017, 10(2), 263 - 279.
- [53] Schwellnus C, Geva A, Pak M, et al. Gig economy platforms[J]. OECD Economics Department Working Papers, 2019.
- [54] Silberman M S & Harmon E. Rating working conditions on digital labor platforms[J]. Computer Supported Cooperative Work (CSCW), 2018, 28(5), 911 - 960.
- [55] Smith, A. Gig work, online selling and homesharing[R]. Washington, DC: Pew Research Center, 2016.
- [56] Stewart A , Stanford J . Regulating work in the gig economy: What are the options?[J]. Economic and Labour Relations Review, 2017.
- [57] Thompson E P. The Making of the English Working Class[M]. Vintage Books: New York, NY, 1966.
- [58] Tilcsik A, Anteby M, Knight C R. Concealable Stigma and Occupational Segregation: Toward a Theory of Gay and Lesbian Occupations[J]. Administrative Science Quarterly, 2015, 60(3), 446-481.
- [59] Wilkinson R & Pickett K. The spirit level (2nd ed.)[M]. New York: Bloomsbury Press. Press. 2010.
- [60] 张志朋, 李朋波, 朱丽. 组织变革理论视角下独立承包商灵活用工的动力机制研究[J]. 管理学报, 2021, 18(6):10.

## **The Dark Side of the Platform Economy: Splitting up jobs and Exacerbating Inequality**

—An exploration of countermeasures based on the latest theories in economics, management, and law

**Jiayi Gu**

**School of Economics, Nankai University**

**Abstract:** The platform economy has brought about a new industrial revolution that has reshaped labour relations, production, and markets, splitting up employment and increasing inequality. Economists were the first to notice this impact and have separated and described it based on occupational segregation theory and econometric analysis methods. Management scientists and jurists explain the inevitable and possible contemporary impact of the source of this effect – the independent contractor system. The article first reviews these recent theories in an integrated perspective and corresponds them to domestic legal concepts. It then analyses the employment patterns of two typical labour exchange platforms in China, combining strategic management theory, legal economics, and political economy analysis methods to find commercial and legal solutions for the progress of the platform economy. The study finds that the characteristics of platform labour contradict the existing legal system, which must be modified to accommodate the changes brought about by the platforms to create and maintain a more egalitarian political economy. The article offers four types of solutions for the existing legal system: confirming and enforcing existing labour laws; clarifying or expanding the definition of labour; creating new categories for platform labour; and creating rights for workers rather than employees. It also designs the ideal employment model for companies to develop new market segments and achieve long-term development under the new system.

**Keywords:** platform economy, income distribution, labour relations, labour rights, legal constraints

---