

零工经济是一种 劳资双赢的新型用工关系吗

□谢富胜 □吴越

借助能够广泛采集和匹配信息的数字平台,零工经济实现了众包劳动和按需服务的大规模组织,是一种符合资本弹性积累要求而产生的新型用工关系。在零工经济中,劳动者可以自由选择工作时间,但需要接受“独立承包商”的地位并付出社会保障缺失的代价。零工经济为高技能劳动者和兼职劳动者提供了更灵活的工作机会和较高的总收入。低技能全职零工劳动者则迫于生活和竞争的压力主动选择工作时间的延长和工作强度的增大,日益面临收入和工作日程的不稳定化。只有考虑多方利益对零工经济进行规制和引导,才能使应用新技术的零工经济实现劳资双赢。

关键词:零工经济;弹性积累;不稳定化;数字平台

中图分类号:F03 文献标识码:A 文章编号:1003—5656(2019)06—0005—10

DOI:10.16158/j.cnki.51-1312/f.2019.06.001

引言

近年来,随着数字技术对人们生产和生活的深入渗透,基于数字平台的“零工经济”在国内外迅速兴起。短短数年内,即时出行、即时送餐、互联网家政服务、按需软件开发、在线劳动众包等新兴行业就已发展成为经济的重要新生力量。美国皮尤研究中心于2016年进行的调查表明,在过去一年中约8%的美国成年人曾通过某种在线零工平台取得收入^[1]。在中国,据滴滴出行发布的报告,2017年有超过2100万人曾作为司机在滴滴出行平台上提供叫车服务^{[2]15}。美团研究院2018年发布的报告也显示,2018年有270多万人曾作为送餐员为美团外卖送餐^{[3]5}。

零工经济的迅速崛起和巨大成功在社会上和学界中催生了这样一种主流观点:基于数字平台的零工经济既使得每个人都可以成为“微型企业家”,运用知识和网络“实现个人理想中的职业成功以及个人生活成功”^[4];也使得企业可以根据用工需求购买工人劳动,降低用工成本、提高企业效率^[5]。总之,基于数字平台的零工经济是一种运用新技术的新型灵活用工方式,可以实现劳资双赢。那么,零工经济究竟是怎样一种经济形式?哪些工作领域属于零工经济的范畴?零工经济产生的背景是什么?零工经济是如何运行的?它对不同类劳动者的影响如何,是否真的能带来劳资双赢?

我们的分析表明,零工经济是在数字平台推动的新一轮标准化和模块化过程促进下,资本弹性积累模式的最新发展,是数字时代包买商和计件工资的再现。未经规制的零工经济为一些劳动者提供了更多的工作机会和更大的市场需求,但也使得风险和成本被更容易地转嫁给劳动者。只有考虑多方利益对零工经济进行规制和引导,才能使应用新技术的零工经济促进整个社会的发展与进步。

基金项目:中国人民大学经济学院精英计划资助项目成果

作者简介:谢富胜,中国人民大学经济学院、中国特色社会主义经济建设协同创新中心教授;吴越,中国人民大学经济学院硕士研究生。

一、零工经济：定义、类型与兴起背景

要对零工经济及其影响进行分析,首先需要对其定义、类型与兴起背景等基础概念进行考察,以明确所讨论的对象及其特征。

(一)零工经济的定义

对于零工经济的定义与范畴,学界尚未得出一致的结论。有学者认为,零工经济是以具有大量临时雇员和少数长期雇员的影子公司为特征的经济形式^{[6][171]}。也有学者根据“零工”一词具有的“临时工作”涵义,将零工经济定义为“演进到能够支持这种独立工作形式(即临时工作)的公司和商业体系”^{[5][18]}。还有许多学者在研究时没有作出定义,对零工经济的类型与范畴进行了直接的界定和举例。但学者们通常都认为在线叫车平台Uber、外卖平台Deliveroo和微型工作平台Amazon Mechanical Turk(亚马逊土耳其机器人网站,简称MTurk),是零工经济的典型代表。

我们认为,临时工作并非以Uber等公司为代表的新经济的本质特征。第一,临时工作并不能准确概括当下新经济形式中工作的性质。Uber、MTurk、Deliveroo平台上的许多劳动者都是全职进行工作,且已在平台上工作较长时间。其中MTurk上工作超过3年的劳动者占比就高达29%^{[7][36]}。实际上,这类劳动者通常作为“独立承包商(Independent Contractor)”^①,接受并完成一个接一个的计件付费的短期服务任务,也即是“零工(Gig Work)”。第二,从事零工工作的“独立承包商”也并非新鲜事物。据美国劳工统计局的调查,早在1995年美国就业人口中“独立承包商”的比例就高达6.7%^{[8][4]},这几乎与2017年的相应数据(6.9%)持平^{[9][2]}。

当下新经济形式较以往临时工作和零工工作的不同之处,实际上在于基于互联网的数字平台对于供求的大规模匹配和劳动的高效率组织。过去的零工劳动者往往由企业、家庭或个人临时雇用,组织十分松散且规模通常很小。例如,过去打车服务的规模通常限制在城市的边界之内,有意乘车的顾客需要在道路旁等待空出租车的经过。只有在能够广泛采集和匹配信息的数字平台兴起之后,企业借助数字平台进行大规模的供求即时匹配,并高效率地组织数量众多的“独立承包商”进行零工劳动,才真正形成了一种大规模、高度组织化的经济形式,导致了以Uber、Deliveroo、MTurk为代表的大型跨地区零工工作中介和组织平台的崛起。因此,我们将零工经济定义为数量众多的劳动者作为“独立承包商”,通过数字平台企业的中介和组织自主提供计件工作的经济形式。

(二)零工经济的主要类型

基于数字平台的零工经济主要包括两种形式:众包(Crowdsourcing)经济和按需服务(On-demand Service)经济。这两种形式是沿着资本追求弹性积累的两个不同方向发展而来的。

众包经济起源于将工作进行模块化分包,跨越空间寻找更低价劳动力的努力。“众包”的概念最初由美国《连线》杂志专栏作家杰夫·豪在2005年提出,指“将劳动分解成小零件,或者单元”^{[10][26]}(又称“微型工作(Microtasks)”^{[7][1]}),并通过互联网向“分散在全世界的人才”进行“超级外包”^{[10][22]}。目前众包经济的最典型例子,是美国的MTurk和德国的Clickworker网站。众包经济的基本运行机制是:劳动需要在中心化的劳动众包数字平台上发布劳动需求信息,符合资质要求的众包劳动者自主选择接单并按要求完成任务,劳动需要者根据任务完成情况支付报酬。劳动众包的对象通常是单调枯燥的重复性文职工作。据国际劳工组织在2015年和2017年对75个国家3500名众包劳动者的调查,目前众包劳动的主要内容包括参与调查或实验(65%)、刷流量(46%)、数据采集(35%)、信息转录(32%)、内容创造与编辑

^①包括独立承包商(Independent Contactor)、独立顾问(Independent Consultant)和自由职业者(Freelance Workers)。

(20%)、训练人工智能(8%)^①等^{[7]xviii}。众包经济通常以网络为基础,劳动请求的发布、接受,以及所完成任务的提交和支付,都集成在同一个劳动众包数字平台上进行。如亚马逊土耳其机器人网站的官方宣传语所言,在线众包平台使得个人和企业可以在“全球性、全天候的按需劳动力市场”中采购,以“优化效率、提高流动性并降低成本”^②。

按需服务(On-demand Service)经济则起源于使无法模块化分包的劳动进行自雇者和消费者大规模即时、直接匹配(即点对点外包)的努力。这类劳动通常包括需要在线下面对面进行的交通(Uber)、家政(Care.com)、送餐(Deliveroo)、日常杂务跑腿(TaskRabbit)、医疗服务(Medicast),富有专业性的设计、程序开发、创意写作(Upwork)、商务咨询(Business Talent)等劳动。它们暂时较难被机器和算法有效率地替代,也难以进一步模块化分包。因此,通过数字平台的匹配由消费者直接向单个个体劳动者(或团体)进行购买,同时抽取中介费用,比由企业来购买并组织这样的劳动再向个体消费者进行出售效率更高。按需经济的基本运行机制是:服务需求者在平台上发布需求信息,服务提供者接单(或平台直接智能派单),服务完成后通过平台支付;或服务提供者公布可服务时间,服务需求者根据服务提供者的信息进行挑选。零工经济平台不仅提供交易信息的发布、匹配、支付等的基础设施,还积极参与设定服务的最低质量标准以及劳动力的选择和管理。线下面对面按需服务建立在数字平台的即时匹配之上,但“以地域为基础,受到地理位置的限制”^{[11]3};约98.8%的线下交通零工工作和72.5%的教育和健康零工工作,都是线下面对面进行的^③。无需面对面进行的专业性服务则通常通过网络完成。

(三)零工经济兴起的技术-社会背景

自1970年代开始,发达资本主义国家在二战后形成的标准雇佣关系(Standard Employment Relationship)逐渐走向解体,资本主义社会正经历又一次“大转型”。以美国为例,到1995年美国临时就业人口达到六百多万,占总就业人口的比率达4.9%^{[12]6-7};选择非正规就业关系^④的人口占总就业人口的9.8%,其中所占份额最大的“独立承包商”就占据了总就业人口的6.7%^{[8]4}。到互联网泡沫破裂后的2005年,美国临时就业人口为总就业人口的4.1%,选择非正规就业关系的人口则上升到总就业人口的10.7%^{[13]2}。

这种标准雇佣关系的解体,是基于大规模生产的组织化资本主义解体、基于灵活专业化的弹性积累兴起的一个侧面。为了应对1970年代以来的各种不确定性、加快的技术变革速率以及新兴工业化国家的竞争,资本主义企业开始从大规模生产转向大规模定制,迫切寻求资本的弹性积累。这开启了一系列“企业瘦身、流程再造、业务重组和归核化”^{[15]57}的努力。在劳资关系层面,这种努力就表现为尽量减少实际雇佣的劳动力,采用各种替代性安排补充非核心的劳动力使用需要。早在1984年,英国管理学家Atkinson就提出了“弹性企业(Flexible Firm)”模型,将企业使用的劳动力按照对核心业务的重要程度分解为核心劳动力(雇员)、第一级边缘劳动力(自雇者)和二级边缘劳动力(短期合同工、兼职工等)。核心劳动力的使用追求功能弹性,边缘劳动力的使用追求数量弹性^{[16]29}。在数字信息技术飞速发展,信息传播广度、速度和效率大幅提升的今天,零工经济就是在数字平台推动的新一轮标准化和模块化过程促进下,利用数字技术的杠杆将数量弹性发挥到新高度的经济形式,是数字时代包买商和计件

^①“刷流量”指按照劳动请求者要求访问特定网站、观看特定视频、关注特定用户等有意的流量制造行为;“信息转录”指将不同类别的非数字信息(如录音、路牌、结账单)转录为可编辑的数字信息;“内容创造”包括简单的绘图、写作等;“训练人工智能”指采集原始数据、进行数据标注等以训练人工智能算法。

^②参见MTurk官方网站:<https://www.mturk.com>。

^③数据由美国劳工统计局《以数字设备为中介的就业》调查报告的表1计算得出。^[14]

^④即替代性工作安排(Alternative Arrangements),包括独立承包商(Independent Contractor)、随时召工人(On-call Workers)、临时工介绍所(Temporary Help Agency Workers)、劳务公司工人(Workers Provided By Contract Firms)。

工资制度的再现。

二、控制与效率：零工经济的运行机制

零工经济平台并非简单地提供信息匹配中介。相反，平台积极地制定有利于自身扩张和利润赚取的规则体系。其中居于核心地位的三类机制是：通过劳动者独立承包商地位的认定进行雇主法律责任的规避；通过平台算法与直接数据、用户的反馈数据进行低成本、高效率的管理和监督；通过控制劳动者的直接劳动过程及其结果进一步促进自身的资本积累。

（一）借助“独立承包商”认定规避雇主法定责任

在美国，劳动法和就业法等一系列法律规定，雇员有权获得最低工资、加班费、休假、各类保险、组织和集体谈判的权利等一系列法定的福利和保护^[17]。在中国，劳动者也有权获得各项社会保险和福利、休假、依法参加和组织工会^①等一系列法定福利和保护。但零工经济平台通常要求劳动者承认自己为独立承包商，从而拒绝保障劳动者的最低工资、提供各类保险、对劳动者的劳动资料进行补偿。在这种情况下，平台无需为劳动者支付工资，就可以从用户为服务支付的费用中抽成，或向劳动者和消费者收取会员费作为平台收入。这意味着零工经济平台本身可以极端灵活地按照每一个需求提供服务，不用进行任何工资和劳动资料成本的预付和补偿。

在借助“独立承包商”认定规避雇主法定责任后，零工经济平台就可以无风险地从零工劳动者和消费者的交易金额中抽成或收取会员费。目前不论是众包平台还是按需服务平台，占据稳定的行业份额后所收取的平台费率普遍都在20%及以上。其中，MTurk收取劳动者和消费者交易金额（包含奖金）的20%（在所使用的劳动者人数高于10人时为40%）作为平台使用费用^②，Uber抽取交易金额的25%作为平台使用费用^③。家政服务平台Care.com则向消费者收取每月约23英镑的会员费^④。这使得零工经济平台企业以极少的雇员薪酬和福利支出取得了惊人的营业收入。有研究利用美国劳工统计局的数据估计，通过将员工界定为独立承包商而非雇员，美国的在线平台公司能够节省高达30%的劳动力成本^[18]。

（二）借助平台直接数据和用户评分、评论实现效率

在借助“独立承包商”认定规避雇主法定责任的基础上，零工经济平台还通过以下两个机制取得资本积累的效率：基于平台数据的算法自动管理与用户评分和评价机制。

使用零工经济平台的劳动者和用户可以通过发达的数字设备接入数字平台，这使得零工经济企业可以获取和记录劳动者和用户的实时位置、劳动者的在线时长和成单率等信息。通过基于大数据和机器学习的智能优化算法，按需服务平台可以根据劳动者和用户的位置及劳动者的接单状态、排名等信息进行智能派单^⑤，提高零工劳动者在线时间的整体排单率，以及整个按需服务网络的运行效率。此外，广泛采集、处理和传递信息的数字平台还使得按件计费在零工经济的大规模运行中成为可能。例如，交通运输按需服务平台可以迅速根据劳动者的实时位置信息计算其驾驶里程、驾驶时长和发生时刻，由此确定包括里程费（分时段）、低速费、长途费等一系列计件费用分项^⑥，以及相应的补贴和奖惩^[19]¹⁴³⁻¹⁴⁵。劳动众包平台也可以使用自动记录和生成的劳动完成情况信息（包括完成件数、服务被接受件数等信

① 参见《中华人民共和国劳动法》第二、三、七条。

② 参见MTurk官方网站：<https://www.mturk.com/pricing>。

③ 参见Uber官方网站：<https://www.uber.com/en-GH/drive/resources/payments/>。此外，在计费不足最低标准时，乘客需按最低标准支付而司机获得的收入不变，故而平台抽取的份额更高。

④ 参见Care.com官网账户升级页面提供的信息：<https://www.care.com/en-gb/my-account/billing/enro> 11。目前Care.com在英国提供三种会员方案：单次购买1个月、3个月、12个月的每月会费分别为35英镑、23.33英镑和11.67英镑。

⑤ 目前，Uber、Deliveroo、滴滴、美团外卖、58到家都使用智能派单系统。

⑥ 信息来自滴滴出行app“计价规则”栏目公开信息（2019年3月1日）。

息),确定劳动者应得的报酬。简而言之,零工经济平台使用平台数据和算法进行自动管理(Auto Management),替代了低效的管理人和科层制,以低成本实现了高效率的大规模即时交易匹配和精细的计件分包。

零工经济平台引入用户评分和评论机制,将对劳动者服务的“质量控制外包”^{[20]597}给了用户,以极低的成本实现了对劳动者工作情况的日常、高效监督和激励,取得了劳动者的持续努力。在每一次服务结束后,购买服务的用户都被请求对服务提供者进行评分和评论。随后,用户评分将通过特定算法计入司机的最终评分中,评论则通常会在服务提供者信息页面的显著位置进行展示。由于劳动者获得的薪酬和奖励与用户评分密切相关,同时也影响其获得新工作的可能性,劳动者通常付出额外的努力(给予物质好处、情感付出或将任务做得超出标准)以取得用户的好感^{[19]144[21]55},从而获得高分和正面评论。而这些额外努力的成本完全由劳动者自身承担;平台无需付出任何成本就取得了司机的持续额外努力。同时,由于劳动者在评分较低的状态下进行服务获得收入也将较低,而用户通常支付与高分劳动者提供服务时相同的价格。这样,平台就取得了劳动者收入降低导致的额外剩余。

(三)通过控制直接劳动过程及其结果进一步促进积累

零工经济平台通常只是作为数字中介从服务购买者向劳动者支付的费用中抽成^{[7]14}。为了进一步促进自身的资本积累效率,它需要扩大通过平台达成的交易数量。由于零工经济平台上的劳动力供给通常大于需求^{[22]572},扩大通过平台达成的交易数量的努力,就表现为扩大消费者对于所交易服务的需求、提高其对该平台的使用意愿,并且保证有足够的劳动者在平台上工作的努力。为达成以上目的,除对双方进行差异性补贴外,零工经济平台通常通过一系列机制设置对劳动者的劳动过程及其结果进行干预和控制。

就扩大消费者需求和提高其使用意愿而言,平台主要是在对消费者进行补贴之外,通过一系列机制设置控制劳动者接到派单后的成单率、劳动效果(等待时间、服务速度与质量等)和服务态度。第一,按需服务平台的智能系统根据交易双方的位置等信息进行智能派单^{[23]132},并对服务执行过程进行优化(例如交通和送餐按需服务平台进行路线的实时规划^{[23]142-143})。第二,设置劳动者的最低成单率标准,或将成单率纳入薪酬奖惩的评定指标^{[19]144}。第三,通过引入用户评分和评价,设置最低评分标准并使评分与薪酬奖惩和派单优先度挂钩,来控制劳动者的劳动效果和服务态度。

零工经济平台(尤其是在存在同业的强劲竞争对手时)还需要保证有足够的劳动者在平台上工作。在对劳动者进行适当补贴外,对于按需家政服务这类可以不经平台直接进行联系的零工劳动,零工经济平台可以调取定位信息以避免用户和劳动者绕开平台进行私下交易^{[21]54}。零工经济平台还通常不允许评分和评论在平台间的转移。由于积累的评分和评论往往是零工劳动者工作可及性和收入的重要决定因素,这也在一定程度上增强了平台对于劳动者的控制^{[19]145}。

布雷弗曼在研究垄断资本主义劳动过程时,曾这样评论科技革命和管理变革导致的劳动退化:“劳动本来是这种过程(即劳动过程)的主观要素,如今降到了从属地位,成为管理部门所指挥的生产过程的一种客观要素”^{[24]152}。在布雷弗曼后四十余年,由数字技术的发展所主导的技术变迁和管理变革,进一步导致了劳动的退化与贬值。在零工经济平台这个新的“虚拟流水线”^{[25]18}上,劳动者取得了表面的自主性和灵活性,但这种自主性与灵活性通过生活的压力,迫使劳动者主动选择了更长的工作时间和更高的劳动强度。劳动者成为了数字平台和算法的机械延伸,成为了平台和算法所管理的一种呼之即来、挥之即去的客观要素。

三、零工经济对各类劳动者的影响：灵活性与不稳定化

零工经济作为数字时代的包买商经济,通过基于高效算法所构建的零工经济平台,实现了对于按需劳动的大规模众包或即时匹配。这极大地降低了进行各类工作所需的信息、技能、资格等类型的门槛,为一些劳动者提供了更多的灵活工作机会和更大的市场需求。但是,对于占据多数的低技能全职零工劳动者而言,“不确定性和不安全性是这种高度灵活性的代价”^{[26]653}。在激烈的“逐底竞争(Race to The Bottom)”^{[27]2}中,低技能全职零工劳动者不得不进行自我规训,主动选择工作和生活间界限的模糊和越来越强的自我剥削,日益陷入不稳定化(Precarious)的生存困境。

(一) 高技能劳动者和低技能兼职劳动者:灵活性和收入提高

许多研究显示,能够“自主安排工作时间”和“为自己工作,做自己的老板”是劳动者参与零工经济的重要原因^{[19]142[28]7}。但事实上,这种灵活性对于经济相对独立的高技能劳动者及兼职劳动者和依赖于零工经济的全职劳动者造成了大不相同的影响。

对于许多具有较高专业技能的劳动者(例如在线商务顾问、在线法律顾问等),数字平台的信息传播和匹配效率显然增加了他们通过专业技能赚取收入的可能。例如,零工经济不仅给传统的独立商务顾问和法律顾问提供了更大的市场需求,也为医生或程序员等全职工作者创造了类似于私人医生和家庭医生、按需软件开发等收入较为丰厚的工作选择。据美国劳工统计局的调查,在线零工经济参与者中从事专业和商业服务(Professional and Business Services)、教育和健康服务业(Educational and Health Services)的比例达47%^①。另一项调查则显示,年收入在10万美元以上的全职独立工作者从2011年的约1.9万人上升到2018年的3.3万人^{[28]4}。

此外,基于数字平台的零工经济所推动的新一轮标准化和模块化大规模分包,极大地降低了进行各类工作所需的信息、技能、资格等类型的门槛,并允许劳动者在一定程度内自主选择工作的时间。这给予了低技能兼职劳动者更多的工作选择和更灵活的时间安排,使其可以在零工经济中获得一定的补充收入。较低的门槛也给予了缺乏劳动技能^{[19]147}、健康状况限制、教育水平不高或有犯罪记录^[29]等竞争力较低的劳动者参与工作的机会。据对劳动众包参与者参与原因的调查,众包劳动者中约有32%表示是因为众包劳动可以带来额外收入,还有22%表示是因为自己更愿意在家中工作。此外,还有10%的受调查众包劳动者表示健康状况的限制是参与劳动众包的原因^{[7]xvi}。还有一些劳动者是出于爱好、社交需要或对零工经济的好奇而参与零工经济。但需要注意的是,随着低技能零工工作报酬的下降,因为兴趣爱好或补充日常收入参与零工经济的劳动者倾向于退出^[29]。

(二) 低技能全职零工劳动者:工作不稳定化与去灵活化

依赖于零工经济平台的低技能全职劳动者,则面临工作的日益不稳定化和灵活工作的“去灵活化”^{[21]53}。这主要体现在劳动收入的不稳定性、工作日程(Work schedule)的全职性和不稳定性两个方面。

低技能零工劳动者首先面临着劳动收入的不稳定性。这一方面表现为不稳定的工作可及性(Work Availability),另一方面表现为平台补贴和奖励规则的频繁变更导致的劳动所得迅速下滑。对于众包劳动者而言,工作可及性的不稳定意味着难以找到足够的与自身资质符合且报酬较高的任务,同时不同时期合意任务的数量是无法预计的。据国际劳工组织的调查,88%的受调查众包劳动者想要工作更长时间,平均而言他们希望花比目前多近一半的时间从事众包工作。由于合意任务的缺乏,约有49%和

^①数据由美国劳工统计局《以数字设备为中介的就业》调查报告的表1计算得出。^[30]

21%的受访者分别同时在两个及以上和三个及以上的众包平台上接单^{[7]xviii}。但由于全球众包带来了激烈的逐底竞争,对在生活成本较高国家生活的低技能零工劳动者而言,这种努力仍然无法确保一个可以维持日常生活的、稳定的最低收入水平。对于按需服务劳动者而言,工作可及性的不稳定主要表现为评分不高时难以拿到足够的订单,甚至可能因评分较低(例如低于4.6/5分)或接单率较低(例如低于85%)而被平台取消接单资格^{[26]674[31]12}。

零工经济劳动者劳动所得的迅速下滑可以以在线打车按需服务业为例得到说明。在各在线打车平台的扩张阶段,它们对司机的补贴和奖励十分高,司机的小时工资可能高达34美元/时^[29]。但在随后多次进行薪酬设置变更和费率调整后,打车按需服务业的零工劳动者劳动报酬直线下滑。据MIT在2017年2至9月的调查,优步和来福车(Lyft)司机扣除车辆运营和维护费用后每小时所得的中位数仅为8.55美元,其中54%的司机每小时驾驶所得甚至低于所在州的最低工资标准^{[32]2}。家政按需服务行业和按需送餐服务业的零工劳动者也面临收入的持续低迷。以58到家平台上北京地区的清洁服务为例,日常清洁服务的价格为35—40元/时。按照平台抽成约20%的惯例计算,劳动者不计平台补贴的薪酬可能只有30元/时左右,平均而言略高于北京市2018年最低工资标准^①。同样,据研究,澳大利亚Deliveroo平台上受访的大多数送餐员得到的每小时收入也低于当地的最低工资标准^{[31]10}。对众包劳动者而言,收入的不稳定性更加严重。调查显示,当仅考虑付薪的众包劳动时间时,受访者平均每小时收入为4.43美元/时;当将不付薪的劳动时间(例如搜索工作机会的时间、被拒绝支付的任务所耗费的劳动时间)也考虑在内时,每小时收入的平均值和中位数则仅有3.31美元和2.16美元^{[7]50}。这远远低于劳动者所在国的最低工资标准。

零工经济对劳动者更为隐蔽的影响是使工作日程进一步不稳定化,并通过平台薪酬机制设置促使劳动者自主增加劳动时间和劳动强度。这加剧了工作和生活界限的模糊,并导致了灵活工作的“去灵活化”。例如,中国某大型在线打车平台曾设置“优秀司机额外翻倍奖”,即“司机当周成单率60%以上,当周完成80单以上,且当周评分4.8分以上,平台额外奖励当周基础车费的80%,上限为2000元”^{[19]144}。来福车也经常设置类似于“周一凌晨五点到周五凌晨五点间完成34单,领取63美元奖金”^[33]的一系列“挑战”。由于司机的大部分收入来自于平台的奖励或补贴,负有经济压力的司机们往往主动选择提高工作强度,上线更长时间以寻找接单机会。家政按需服务业的劳动者面临的工作日程不稳定性更为显著。以中国某家政按需服务平台为例,“劳动者需向企业承诺每周6天,每天早8点到晚8点的服务时间段……企业通过技术匹配使小时工的服务时段基本被填满”,并且只要用户下单劳动者就无法自行取消订单^{[21]53-55}。在这种情况下,平台声称的“灵活性”只能起到安慰作用^{[26]662},零工经济劳动者为了挣得足够的收入或符合平台的要求,必须延长在线的劳动时间,主动选择工作与生活界限的模糊。而工作日程的不稳定性和去灵活化^{[21]53}将导致劳动者面临显著的工作和家庭间冲突,并最终影响劳动者的身心健康^{[34]25}。

(三) 社会保障(Social Protection)机制和双向制约机制的缺乏

无论是兼职劳动者、高技能劳动者还是低技能劳动者,他们都面临着一些共同的困境。一是平台企业通常将劳动者定义为独立承包商。被视为独立承包商的劳动者“不为平台企业的福利计划所覆盖,也不享有受法律保护的加入工会或集体谈判的权利”^{[35]14}。调查显示,参与劳动众包的零工经济劳动者中只有约60%享有健康保险,约35%享有养老金或退休计划。而这大概率来自于劳动者的其它工作、家庭

^①服务价格数据来自58到家app的公开信息,工作日和周末的服务价格相同。据北京市人力资源和社会保障局《关于调整北京市2018年最低工资标准的通知》,2018年北京市非全日制从业人员小时最低工资标准为24元/小时,法定节假日小时最低工资标准为56元/小时(以上标准包括用人单位及劳动者本人应缴纳的养老、医疗、失业保险费)。

成员的工作福利或政府支持的普惠福利。同时,越依赖于众包平台的劳动者享有的社会保障越少。在众包劳动是主要收入来源的劳动者中,仅有16%享有退休计划;而在众包劳动仅是补充收入来源的劳动者中,这一比例达到了44%^{[7]xviii}。

二是零工经济平台并非简单的信息中介;相反,平台积极地制定规则,并利用平台产生的直接数据及用户的评分和评论,对零工劳动者进行严格的挑选和监督。零工经济平台可以由于劳动者评分或成单率低于标准而停止劳动者账号的使用权限,并频繁调低奖励和补贴水平、更改服务要求等一系列规定,而劳动者对平台的这些行为仅能选择“接受”或“退出”。除在与平台的博弈中处于绝对劣势外,零工经济劳动者往往相对于服务购买者缺乏谈判能力。这是因为评分和评论系统往往是单边的,仅允许用户对零工劳动者进行评分和评价^{[36]16[7]79},并且和劳动者能获得的薪酬密切挂钩。劳动者通常无法对于不良评论进行反驳^{[37]4396},因此难以拒绝如完成额外任务等不合理的要求。即使一些平台允许用户和劳动者进行双向评分评论,但由于用户的利益受到劳动者评分的影响很小,这也只是一种“看似公平”的“不公平规则设计”^{[19]144}。在劳动众包平台上,劳动者所提交的任务还有可能会受到任务发布者的不合理拒绝。调查显示,“近90%的受访者报告他们提交的任务曾被拒绝支付”,“仅有12%的劳动者认为自己经历的所有拒绝支付都是合理的”^{[7]74-75}。此外,“平台的用户对于劳动者的不良评价将影响劳动者获得新工作的可能性”,而用户并不需要为作出不良评价而给出理由,劳动者也通常没有任何有效抗议或申诉的渠道^{[7]74-76}。

正如美国国家就业法项目副主任所言,“尽管不同平台之间可能存在许多差异,但是有一点无疑是相同的:它们都尽力将风险转嫁给执行服务的劳动者,同时将财富集中到运营平台的企业所有者手里”^{[35]4}。

四、结 语

借助发达的数字技术和数字平台,零工经济沿着资本追求弹性积累的模块化分包和点对点外包这两个方向发展而来,形成了众包经济和按需服务经济两种类型。无论是哪类零工经济平台,都将劳动者界定为独立承包商而非雇员从而规避雇法定责任,并引入“按件计费”制度和激烈的竞争来获得源源不断的劳动力供给和交易金额抽成收入。此外,零工经济平台还利用平台直接数据和用户的评分和评论,使用高效的算法进行自动管理,取得了对于劳动者整体的控制和劳动者的持续高强度努力。

在这种情况下,未经管制的零工经济并没有自动带来劳资双赢。高技能劳动者的确受益于零工经济平台带来的信息广泛传播和匹配,经历了需求的增加和总收入的提高。对于兼职劳动者而言,零工经济降低了许多工作的门槛,提供了更多具有灵活性的工作选择和更高的总收入,却也引入了激烈的竞争,使他们不得不面对极低的小时工资。低技能劳动者通过出卖法定雇员保障获得了表面的灵活性,迫于生活和竞争的压力却不得不牺牲这种灵活性,主动选择了工作时间的延长和更强烈的自我剥削,面临着收入的不稳定和工作日程的全职化与不稳定化。此外,这三类劳动者都共同面临着社会保障缺乏以及双向制约机制缺失的问题。风险和成本被轻易地转移给了劳动者,巨大的财富则集中到了平台所有者手中。

随着零工经济给劳动者带来的后果逐渐显现,以美国为首的发达资本主义国家中已出现一系列诉讼、激烈的争论和深刻的反思^①。但不可否认的是,零工经济借助数字平台进行的劳动大规模社会化组织,为社会提供了许多便利,深刻地改变了人们的日常生活。借助数字平台进行劳动组织的零工经济,

^①可以参考Comparative Labor Law and Policy Journal为讨论零工经济相关问题发行的专刊(第37期)。

可能成为未来社会劳动组织方式的先声。我们需要做的是破除萦绕在基于数字零工经济之上的“灵活用工”“劳资双赢”的光环，正面应对零工经济所带来的深刻的社会变革与冲突。在全面考察零工经济对劳动者的影响后，综合考虑劳资双方利益，对方兴未艾的零工经济进行引导和规制，才能真正实现劳资双赢。

参考文献:

- [1]PEW RESEARCH CENTER. Gig Work, Online Selling and Home Sharing[R/OL]. (20161117)[20190301]. <http://www.pewinternet.org/2016/11/17/gig-work-online-selling-and-home-sharing/>.
- [2]滴滴出行. 滴滴出行企业公民报告 2017[R/OL]. (20180418)[20190301]. <https://www.didiglobal.com/news/newsDetail?id=384&type=news>.
- [3]美团研究院. 城市新青年——2018 外卖骑手就业报告[R]. 北京: 美团研究院, 2018.
- [4]马尔卡希. 零工经济[M]. 北京: 中信出版社, 2017.
- [5]麦戈文. 零工经济——在新工作时代学会积累财富和参与竞争[M]. 北京: 中信出版社, 2017.
- [6]FRIEDMAN G. Workers without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy[J]. *Review of Keynesian Economics*. 2014, (2): 171-188.
- [7]BERG J et al. Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards decent Work in the Online World[R/OL]. (20180920)[20190301]. Geneva: International Labour Office. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm.
- [8]COHANY S R. Workers in alternative employment arrangements[R/OL]. Washington, DC: U.S. Bureau of Labor Statistics. (199610)[20190301]. <https://www.bls.gov/opub/mlr/1996/10/art4full.pdf>.
- [9]U.S. Bureau of Labor Statistics. Contingent and Alternative Employment Arrangements—May 2017[R/OL]. (20180607)[20190301]. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/conemp.pdf>.
- [10]杰夫·豪. 众包: 大众力量缘何推动商业未来[M]. 北京: 中信出版社, 2009.
- [11]JOHNSTON H & LAND-KAZLAUSKAS C. Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy[R/OL]. Geneva: International Labour Office. (20180329)[20190301]. https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_624286/lang--en/index.htm.
- [12]HIPPLE S. Contingent work in the late-1990s. Washington, DC: U.S. Bureau of Labor Statistics[R/OL]. (200103)[20190301]. <https://www.bls.gov/opub/mlr/2001/03/art1full.pdf>.
- [13]U.S. Bureau of Labor Statistics. Contingent and Alternative Employment Arrangements—February 2005[R/OL]. (20050727)[20190301]. https://www.bls.gov/news.release/archives/conemp_07272005.pdf.
- [14]U.S. Bureau of Labor Statistics. Labor Force Statistics from the Current Population Survey: Electronically mediated employment[R/OL]. (20180928)[20190301]. <https://www.bls.gov/cps/electronically-mediated-employment.htm#data>.
- [15]赵秀丽, 杨志. 劳资关系新形态: 弹性劳资关系网络的形成与变迁[J]. *经济学家*, 2018, (11): 55-61.
- [16]ATKINSON J. Manpower Strategies for Flexible Organisations[J]. *Personnel Management*, 1984, (8): 28-31.
- [17]赛思·D. 哈瑞斯. 美国“零工经济”中的从业者、保障和福利[J]. *环球法律评论*, 2018, (4): 7-37.
- [18]WALTER K & BAHN K. Raising Pay and Providing Benefits for Workers in a Disruptive Economy[EB/OL]. (20171013)[20190301]. Center for American Progress. <https://www.americanprogress.org/issues/economy/reports/2017/10/13/440483/raising-pay-providing-benefits-workers-disruptive-economy/>.
- [19]吴清军, 李贞. 分享经济下的劳动控制与工作自主性——关于网约车司机工作的混合研究[J]. *社会学研究*, 2018, (4): 137-162.
- [20]Cherry M A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work[J]. *Comparative Labor Law and Policy Journal*. 2016, (37): 577-602.
- [21]梁萌. 强控制与弱契约: 互联网技术影响下的家政业用工模式研究[J]. *妇女研究论丛*, 2017, (5): 47-59.
- [22]LEHDONVIRTA V. et al. The Global Platform Economy: A New Offshoring Institution Enabling Emerging-Economy Microproviders[J]. *Journal of Management*. 2018, 45(2): 567-599.
- [23]LYFT, INC.S-1(I.P.O Filing) [EB/OL].(20190301) [20190301]. <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1759509/>

000119312519059849/d633517ds1.htm#toc633517_14.

[24]布雷弗曼. 劳动与垄断资本[M]. 北京: 商务印书馆, 1978.

[25]LEHDONVIRTA V. Flexibility in the Gig Economy: Managing Time on Three Online Piecework Platforms[J]. *New Technology, Work and Employment*. 2018, 33(1): 13-29.

[26]ALOISI A. Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from A Set Of “On-Demand/Gig Economy” Platforms[J]. *Comparative Labor Law and Policy Journal*. 2016, 37: 653-690.

[27]WORLD BANK. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work[R/OL]. [20190301]. <http://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019>.

[28]MBO PARTNERS.The state of independence in america 2018: The New Normal[R/OL]. (20180711)[20190301]. https://www.mbopartners.com/uploads/files/state-of-independence-reports/State_of_Independence_2018.pdf.

[29]ALEX ROSENBLAT.What Motivates Gig Economy Workers[EB/OL]. (20161117)[20190301].*Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2016/11/what-motivates-gig-economy-workers>.

[30]U.S.Bureau of Labor Statistics. Labor Force Statistics from the Current Population Survey:Electronically mediated employment[R/OL].(20180928)[20190301].<https://www.bls.gov/cps/electronically-mediated-employment.htm#data>.

[31]GOODS C et al. “Is Your Gig Any Good?” Analysing Job Quality in the Australian Platform-Based Food-Delivery Sector [J]. *Journal of Industrial Relations*. Forthcoming.

[32]ZOEPEF S. The Economics of Ride Hailing, Revisited[R/OL]. (20180305)[20190301]. Cambridge: MIT Center for Energy and Environmental Policy Research. <http://ceep.mit.edu/files/papers/2018-005%20Authors%20Statement.pdf>.

[33]MASON S.High Score,Low Pay: Why the Gig Economy Loves Gamification[EB/OL]. (20181120)[20190301].*The Guardian*. <https://www.theguardian.com/business/2018/nov/20/high-score-low-pay-gamification-lyft-uber-drivers-ride-hailing-gig-economy>.

[34]SCHNEIDER D & HARKNETT K. Consequences of Routine Work-Schedule Instability for Worker Health and Well-Being[J]. *American Sociological Review*,2018, 84(1): 82-114.

[35]SMITH R & LEBERSTEIN S. Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security In the On-Demand Economy[R/OL]. (20150909)[20190301]. National employment law project: <https://www.nelp.org/publication/rights-on-demand/>.

[36]FLANAGAN F. Theorising the gig economy and home-based service work[J]. *Journal of Industrial Relations*, forthcoming.

[37]TICONA J & MATEESCU A. Trusted strangers: Carework Platforms’ Cultural Entrepreneurship in the On-Demand Economy[J]. *New Media & Society*, 2018, 20(11): 4384-4404.

(收稿日期: 2019—03—09 责任编辑: 肖 磊)

Is the Zero-labor Economy a New Type of Win-win Employment Relationship between Labor and Capital?

Xie Fu-sheng, Wu Yue

Abstract: With the digital platform that can collect and match information extensively, the zero-labor economy realized the large-scale organization of crowd-sourced labor and on-demand services. It is a new type of employment relationship that meets the requirements of capital elasticity accumulation. In the zero-labor economy, workers are free to choose working hours, but they need to accept the status of “independent contractors” and pay the price of lack of social security. The zero-labor economy provides more flexible jobs and higher total income for highly skilled workers and part-time workers. Low-skilled full-time workers are forced to choose the extension of working hours and the increase of work intensity due to the pressure of life and competition, and increasingly face the instability of income and work schedule. Only by considering the multi-party interests to regulate and guide the zero-labor economy, can the zero-labor economy that applies new technologies achieve a win-win situation.

Key Words: Zero-labor Economy; Elastic Accumulation; Instability; Digital Platform