

零工经济背景下的劳动者权益保障研究

冉舒婧娉

(四川大学锦江学院, 四川 眉山 620860)

【摘要】“零工经济”是一种技术密集型的经济活动,是由具有高度自主工作能力的个体所组成的领域活动。大部分零工都是无契约的个体员工,他们以灵活性方法提供自己的人力物力,从事多个工作并具有多个上司。“零工经济”为人类提供便利,但劳动者却面对着法律权益保障不足,劳动关系松散,收入水平难以追踪等问题。“零工经济”因其自由程度高、自治程度高,在突破传统雇佣关系的基础上,对现有劳动法律、社会保障政策提出新的要求。“零工经济”中,劳动者的权益保障不够清晰和不够充分,福利回馈不够迅速,同时伴随着社会风险的增加。在这一背景下,本文提出要对“零工经济”下的劳动法律关系进行界定,增强社会、零工劳动者和平台对劳动者权益保障的认识,并利用网络技术,构建灵活性的社会保障制度,从而促进社会的发展。

【关键词】零工经济;劳动者;权益保障

“零工经济”是一种新兴的灵活性就业形态,其发展潜力巨大,且受益人群广泛,但目前尚无有效的解决方案。“零工经济”还可以借助手机网络的便利,快速实现供求关系的快速对接。这在某种意义上减少企业寻找外部人才和研发技术的费用,让“开放式创新”有立足之地,获得进一步的发展,并为社会、经济和业务模式带来新的生机。伴随着“零工经济”的出现,在对传统劳动关系进行创新的同时,也带来诸多问题,尤其是对原来的劳动法律法规和社会保障政策产生影响。当前,我国的零工经济主体主要为全职或兼职形式的非合同制的个体劳动者,尽管其拥有自有资源的灵活性,但是其摆脱传统的用工模式后,依然具有许多不稳定和不确定因素,难以界定其劳动关系,再加上当前相当一部分的零工没有纳入社保,由此带来的社会风险也日益增加。

一、零工经济背景下劳动关系新特征

(一)三方协同发展中的临时性劳动合同具有短暂性和模糊性

“零工经济”产生了一种新型雇佣关系,即半工半职员工、企业和零工中介平台等多个主体的用工模式,其特点是:劳动者多为临时性的劳务派遣,与用人单位形成一种临时性的劳务合同,而“零工经济”的用工关系则依赖于网络的发展,各种类型的劳务都能在线上进行,为通过互联网求职和获取固定的收益提供便利。网络把信息按照特定

的程序进行分类、分发,大部分的劳动者都能根据自己的信用等级来判断和选择中介平台。同时,这种中间商也可以通过为兼职劳动者提供工作岗位,从而取代以往的雇佣模式。在开展就业岗位服务的过程中,中介平台往往将工作完全外包给其雇佣的临时员工,并抽取相应的提成,从而成为人才供需双方与构建新雇佣模式之间的重要纽带。与传统员工不同,零工劳动者个体并没有对特定的机构产生长时间的依赖性,而是依靠各类中间商的平台,持续地为其提供订单。在这种背景下,兼职人员通常会参与多个工作,并可能存在多个领导,导致合同主体之间的相互联系不明确。在这种情况下,零工市场存在大量剩余的现象,而在这个时候,零工中介平台往往会利用合同的不明确和雇佣的简单性,来降低零工的工资,从而导致零工的合法利益无法获得更好的保护。

(二)社会保障范畴宽泛化

零工经济下劳动关系由双方转变为以三方为主的多方新形式,零工劳动者可以是个体,也可以是团体,并且这个劳动团体经常是以一起做一个工作任务为纽带,通过线上或线下的跨区域协作,这种工作方式有很多种,包括技术含量很高的和分散的,并且工作场所和工作时长都很灵活。这种“零工”的存在,使原来的社保覆盖范围变得模糊不清,增加劳动者权益保障的困难。而现行的劳工权益保障制度条款都比较一般、广泛,缺少对零工的

权利进行针对性保护，很难真正地保护好零工及其相应的劳动关系中的法律权利。对零工劳动关系的特殊情况特殊问题缺乏有法律保障的依据，对应的多方主体行为也缺少一套有效的、针对性强的规范。因而，“零工经济”中劳资关系的社保范围过于宽泛，职能取向不高。

二、劳动者权益保障存在的问题

（一）零工劳动者劳动关系认定不明确

目前我国关于零工经济的立法刚刚起步，对其雇佣关系的界定尚不明确，存在着模糊、不明确等问题。在我国，有关劳动者权益保障的立法和修改已经有几十年的历史，而现行的基本法律是《劳动法》和《劳动合同法》，多个相关的法律、规章对劳动者权利的保护方式进行协调。

如何通过立法手段保护零工劳动者的特殊权利，成为当前我国零工劳动者维权工作面临的新课题。现行《劳动法》采用劳动关系和劳务关系的二元认定模式，将劳动者与用人单位之间的关系分为“劳动关系”与“劳务关系”两种性质。由此产生的结果是，“平台企业”对这一点负有完全或完全免除的义务。然而，“零工经济”背景下“平台企业”所采用的经营模式纷繁复杂，往往处在劳动关系和劳务关系等“灰色地带”，在“零工经济”背景下，劳动者的正当权益很难受到切实保障。

（二）对劳动者的高需求与低保障之间的矛盾

“零工经济”本身所具有的新奇性，即它对劳动者与工作任务的匹配度有更高的需求，并非所有人都能完全适用于这种新型的经济形态，因此，必须从自己的实际状况来决定其适合与否。首先，“零工经济”属于技术密集型产业，它对个体素养和个体经营能力提出更高的需求。其次，虽然平台、企业等用工主体对劳动力负有法律保障的职责，同时也承担着协助劳动者学习某些基本技能的基本义务，但是面对这种高度灵活的工作环境中可能发生的各种意外情况，零工劳动者还必须具备相应的风险管理和抵抗能力。然而，实际生活中，零工劳动力往往以“个体经营者”的形式出现，这就要求其承受着比传统劳动者更多的危险，同时还担负着许多企业而不是个人的功能，然而零工劳动者并没办法获得与企业同等的地位，其后续的权益保障也不尽相同。“零工经济”劳动关系下的新型双向发展极具特色，但双方利益平衡失衡与其所应满足的高需求

匹配程度相冲突，不利于维护其正当权利。

（三）社会保障接续问题复杂化

“零工经济”所面临的社会保障困境，其根源在于以企业为主导的传统社保运行方式和新兴的“平台型”劳动关系之间存在着相互排斥。但因其自身的特殊性，使得其支付方式多为一次性支付，很难追踪和确定具体的契约条款。另外，由于零工劳动者的自由程度较高，其休假权利的划分也比较困难，容易引起当事人之间的纠纷。

“零工经济”是一种新兴的经济形态，本身并没有一个清晰的概念，用人单位如果给它提供与其相同的社会保险待遇，就不能达到降低运营成本和扩大利润的初衷，相反还会加重企业本身的压力，从而加剧社会劳动关系中固有的冲突。在“零工经济”这一广泛存在的灵活移动环境中，劳动工在交通安全和工时等问题上的权利得到了更多的保护。由于零工的工作场所和工作时间经常变化，而且没有固定的性质，与现有的劳动保障假设存在差异，难以给零工提供一个清晰的工作通勤定义，这就导致零工劳动者在工作期间的交通安全和工时维权问题变得更加的复杂，再加上零工没有签署正规的劳动合同，所以对于其权益保障措施在各地之间缺乏共性，这给在异地之间流动或参加工作的劳动者造成一定的不便，同时也给劳动工的权益维护带来更多的困难。比如滴滴等兼职人员，其权益保障中还面临着很多问题，比如滴滴公司的驾驶员没有定期休假，工作时长也比较长。目前，网约车平台与驾驶员只是一种合作伙伴，绝大多数驾驶员并没有签订正式的劳动合同，也没有缴纳“五险一金”等社会保险，驾驶员是事故频发的群体。

三、保障“零工经济”劳动者权益的对策建议

（一）明确“零工经济”中的劳动法律关系

在处理劳动权利争议时，劳动者更多地按照劳动关系的定性来处理争议，而企业更多地从劳务关系的视角进行处理，究其原因，都是由于劳动法律关系不清，导致当事人无法就劳动关系问题取得一致意见。为此，必须尽快以现行《劳动合同法》为基础，清理工作盲区，完善立法，厘清零工劳动者及其与之有关的劳动关系，并在现行的法律制度中加入关于零工的保护规定，以新的补充条款来保护零工的权利，从而在法律上保护零工的权利。国家可以建立一套针对零工的新

社会保险支付办法,同时也要通过强制的政策工具,向所有的大型企业和用工中介平台进行扩展,通过对劳动时间的界定,确定劳动合同双方之间的劳动报酬分配,解决劳动争议和超时劳动等问题。同时,相关部门也应该充分利用自己的智慧,为这个特定的人群提供准确的帮助。在与劳动者的劳动关系中,中介平台、企业等应当承担一定责任,这就需要对现行的劳动保障措施进行详细的、适时地对其进行升级,同时通过合理的补偿机制和特殊的保险合作,建立起一套基于零工的基本保障体系,减少所有方面的风险。另外,当前更应关注的是,在现行的法制框架下,该如何处理这一问题。当前实务部门倾向于将很多零工经济中的关系界定为非劳动关系,然后对此加以多重规制以期最大程度地保护劳动者的合法权益。

(二) 加强多方关于劳动者权益保障的意识观念

工会是劳动者利益的代言人,也是劳动者与社会各界联系的纽带。因为没有永久的用人单位,所以,零工劳动者这一庞大的企业,并没有相应的工会组织可以依靠。所以,成立一个属于零工劳动者的工会,不仅可以保护劳动者的合法权利,还可以为其在工作中遭遇伤病、安全、养老等风险提供有力的法律支持。另外,企业方和中介平台方也要提高自己的社会责任感,把每个员工的法律权利都放在心上,在自己的政策和与员工的合约上考虑到彼此的利益,在组织层次上增强临时工自己的劳动安全意识。比如,在出台有关的政策之后,要加强对零工的普及和教育,加强劳动者的劳动安全意识,并为其提供简便的申诉途径和反馈,这样才能让他们的劳动权利得到依法、高效的保护。同时,个体也要积极地进行相关的教育,对自身要有较强的责任心,要主动地关心国内的时事动态,及时掌握劳工权益保障制度的动态,建立起法定的社会保障意识,实现“老有所养,基本生活有保障”的发展。

(三) 建立健全灵活完善的劳动保障体系

国家要不断健全公共福利制度,加速构建一个涵盖城市和农村的社会保险制度,使人们的基本生存得到保障。另外,国家也要充分认识到零工的生存状况和现实需求,社会保障、工会等部门和机构要对该产业中存在的各种就业形态以及存在的问题进行全面的调查,并对现行的政策、法规中存在的

缺陷予以弥补,将企业为了避免违法行为而产生的风险。

目前,我国对零工权利意识的薄弱以及当前对其权利的漠视,增加对其权益保障的困难。要想解决这一问题,就必须从主观上增强劳动者的权利意识,同时也要在社会保障的政策设计中,将零工的需要放在第一位,也就是说,要设定一个合适的、比较灵活进入的社保门槛,使社会保险的覆盖面扩大到每个劳动者,让劳动者的权利有所着落。网络的发展就是一个很好的支点,有关方面可以建立“网上社保”,让更多的人加入进来,让劳动者们可以直接参加到社会保险当中来,给这些人建立社保专门账户,中介平台或企业等雇佣方可以根据其下的劳动者具体的劳动量和对应的薪资计算方式将一定比例的资金注入此账户,供零工劳动者的社保使用。这一措施可以更好地解决原来的单一的、区域之间的差别和无法跨越的问题,为劳动工的社会保险继续进行更好的服务。

结论:

“零工经济”是一种新兴的形态,它已经渗透到更多的就业领域,并逐渐融入各种高价值和高科技的业务中,给一个国家的经济带来巨大的灵活性,成为数字化的新希望。为此,政府应该通过立法的方式来确定这种新型用工关系的本质,并充分发掘“零工经济”的巨大潜能,充分利用监管指导功能,更好地维护劳动者的合法权益,为“零工经济”的健康发展铺平道路。企业要加强自己的应变能力,主动地与各种形式的宣传活动进行合作。零工劳动者应该积极学习和掌握相关的法律知识,以更好地保护自己的权利。“零工经济”要想良性发展,就必须有多个方面的合力,建立一个覆盖范围更广的社会福利制度,并在可能的条件下予以普及,从而为可持续发展和中国梦的实现做出贡献。

参考文献:

- [1]丁晓东.平台革命、零工经济与劳动法的新思维[J].环球法律评论,2018,40(4):87-98.
- [2]王家宝,崔晓莹.零工经济模式下人力资源的特点、挑战和策略[J].管理现代化,2018,38(4):101-103.
- [3]郑祁,杨伟国.零工经济的研究视角——基于西方经典文献的述评[J].中国人力资源开发,2019,36(1):129-137.